



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Marco del buen desempeño directivo y gestión educativa en la
I.E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J.L. – 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Cortez Cuzcano, Maria Elena ([Orcid: 0000-0001-5946-2136](https://orcid.org/0000-0001-5946-2136))

ASESOR:

Mgtr. Candia Menor, Marco Antonio ([Orcid: 0000-0002-4661-6828](https://orcid.org/0000-0002-4661-6828))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA-PERÚ

2020

Dedicatoria:

A Dios por guiar mis pasos y darme fortaleza espiritual; a mis padres, Manuel y Elena, por ser mi principal motivación, por sus palabras de aliento y apoyo incondicional en cada momento de mi vida. A mis queridas hermanas por ser mi inspiración para superarme día a día en lo personal y profesional.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por dar oportunidades de superación profesional, a mis familiares, amistades, compañeros de trabajo, por sus buenos deseos y consejos, a mis compañeros de la maestría por compartir sus conocimientos, en especial al Mgtr. Marco Antonio Candia Menor por su paciencia y su asesoramiento en la realización y culminación del presente trabajo. A los directivos y docentes de la I.E. N° 151 Micaela Bastidas por darme el apoyo y facilidades para el trabajo de campo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra y muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	54
ANEXOS	60
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variable Marco del buen desempeño directivo	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variable Gestión educativa

Anexo 3: Matriz de consistencia

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

Anexo 6: Certificado de validez del instrumento que mide el Marco del buen desempeño directivo

Anexo 7: Certificado de validez del instrumento que mide la gestión educativa

Anexo 8: Validez de expertos de los cuestionarios

Anexo 9: Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken del cuestionario del Marco del buen desempeño directivo

Anexo 10: Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken del cuestionario de la gestión educativa

Anexo 11: Confiabilidad de instrumentos Marco del buen desempeño directivo y gestión educativa

Anexo 12: Detalle de confiabilidad del instrumento: Marco del buen desempeño directivo

Anexo 13: Detalle de confiabilidad del instrumento: Marco del buen desempeño directivo

Anexo 14: Base de datos del instrumento: Marco del buen desempeño directivo

Anexo 15: Base de datos del instrumento: Gestión educativa

Anexo 16: Tabla de especificaciones de la variable: Marco del buen desempeño directivo

Anexo 17: Tabla de especificaciones de la variable: gestión educativa

Anexo 18: Tabla de Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Anexo 19: Carta de presentación

Anexo 20: Autorización de aplicación de instrumentos

Anexo 21: Dictamen de conformidad

Anexo 22: Declaratoria de originalidad del autor

Anexo 23: Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Anexo 24: Acta de sustentación

Anexo 25: Autorización de publicación en el repositorio

Anexo 26: Autorización de la versión final de la tesis

Anexo 27: Pantalla de software Turnitin

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Análisis descriptivo de la variable Marco del buen desempeño directivo.....	31
Tabla 2: Análisis descriptivo de la variable gestión educativa.....	32
Tabla 3: Tablas cruzadas de variables: Marco del buen desempeño directivo y la gestión educativa.....	33
Tabla 4: Tablas cruzadas del Marco del buen desempeño directivo y la gestión institucional.....	35
Tabla 5: Tablas cruzadas del Marco del buen desempeño directivo y la gestión pedagógica.....	36
Tabla 6: Tablas cruzadas del Marco del buen desempeño directivo y la gestión administrativa.....	37
Tabla 7: Tablas cruzadas del Marco del buen desempeño directivo y la gestión comunitaria.....	38
Tabla 8: Pruebas de normalidad de las variables MBDDir – gestión educativa....	39
Tabla 9: Correlación del MBDDir y la gestión educativa.....	40
Tabla 10 Correlación MBDDir – Dimensión gestión institucional.....	41
Tabla 11 Correlación MBDDir - Dimensión gestión pedagógica.....	42
Tabla 12 Correlación MBDDir - Dimensión gestión administrativa.....	43
Tabla 13 Correlación MBDDir – Dimensión gestión comunitaria.....	44
Tabla 14 Validez de contenido por expertos del instrumento MBDDir.....	95
Tabla 15 Validez de contenido por expertos del instrumento gestión educativa...	95
Tabla 16 Validación a través de Aiken del cuestionario del	

Marco del buen desempeño directivo.....	96
Tabla 17 Validación a través de Aiken del cuestionario gestión educativa.....	99
Tabla 18 Confiabilidad del instrumento de la variable	
Marco del buen desempeño directivo.....	102
Tabla 19 Confiabilidad del instrumento de la variable gestión educativa.....	102
Tabla 20. Detalle de confiabilidad del instrumento	
Marco del buen desempeño directivo.....	103
Tabla 21. Detalle de confiabilidad del instrumento gestión educativa.....	111
Tabla 22: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	128

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Diagrama frecuencia del Marco del buen desempeño directivo.....	31
Figura 2: Diagrama frecuencia de la gestión educativa.....	32
Figura 3: Diagrama de barras agrupadas del MBDDir y Gestión Educativa.....	33
Figura 4. Diagrama de barras agrupadas del MBDDir y la gestión institucional...	35
Figura 5. Diagrama de barras agrupadas del MBDDir y la gestión pedagógica...	36
Figura 6. Diagrama de barras agrupadas del MBDDir y la gestión administrativa..	37
Figura 7. Diagrama de barras agrupadas del MBDDir y la gestión comunitaria...	38

Resumen

La pesquisa tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Marco del buen desempeño directivo y la gestión educativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020.

La investigación en mención es de tipo básica, enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal correlacional. La población estuvo constituida por 51 docentes del nivel secundaria. Se recolectó los datos mediante la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario para ambas variables. Se estableció la validez de instrumentos mediante el juicio de expertos y para el grado de confiabilidad se aplicó la prueba de consistencia interna obteniéndose por medio del estadístico Alfa de Cronbach los valores de 0,981 para el Marco del buen desempeño directivo y 0,972 para la gestión educativa, obteniendo como resultado un nivel de confiabilidad excelente.

Los resultados alcanzados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva entre las variables, además se encontró un nivel de correlación moderada, coeficiente Rho de Spearman de 0.562. Concluyéndose que el Marco del buen desempeño directivo se relacionó significativamente con la gestión educativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas.

Palabras clave: Marco del buen desempeño directivo, gestión educativa, liderazgo, pedagógica.

Abstract

The research had the general objective of determining the relationship between the Framework of good direct performance and educational management in I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020.

Specification research is a basic, quantitative approach of non-experimental correlational cross-sectional design. The population consisted of 51 secondary level teachers. Data was collected using the survey technique, the instrument of which was the questionnaire for both variables. The validity of the instruments was applied through expert judgment and the internal consistency test was applied to the degree of reliability, obtaining the Cronbach's Alpha statistic the values of 0.981 for the Framework of good managerial performance and 0.972 for educational management. , obtaining as a result an excellent level of reliability.

The results obtained from the statistical analysis show the existence of a positive relationship between the variables, and a moderate level of correlation was found, Spearman's Rho coefficient of 0.562. Concluding that the Framework of good managerial performance was related to educational management in I. E. N° 151 Micaela Bastidas.

Keywords: Framework of good direct performance, educational management, leadership, pedagogical.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es una prioridad para el desarrollo mundial, sin embargo, también sabemos que el sector educativo todavía tiene muchas falencias, y nos preguntamos qué es lo que está mal, tratando de buscar a un culpable, sin darnos cuenta de que es un problema global, parte de ello se enfoca en la deficiencia en la capacidad de gestionar, la cual abarca el aspecto administrativo, pedagógico e institucional de centros educativos que tiene una finalidad, el desarrollo integral del estudiante.

En el ámbito internacional, los países como China, Finlandia, Singapur entre otros han aplicado estrategias y uno de sus principales objetivos ha sido tener estudiantes, docentes y directivos líderes; que han logrado mejorar la educación en esos países. Triwiyanto y Juharyant (2017) mencionaron que en Indonesia se suscitó una problemática en cuanto participación comunitaria, los comités de padres de familia no participaban ni colaboraban con el desarrollo de proyectos educativos, se sumó el presupuesto limitado que afianzaban programas educativos, siendo una de las dificultades de la gestión educativa. Leer (2016) afirmó que la gestión basada en la escuela y la política de descentralización requerían el apoyo de la comunidad y participación para lograr el objetivo de la educación.

En nuestro continente el sistema educativo todavía presenta dificultades en el tema de gestión educativa, que imparten quienes dirigen a las instituciones educativas, si bien tienen amplia pericia profesional, es implacable nada flexible, esto no es el mejor camino para administrar las instituciones educativas frente a las dificultades que se presentan (Chacón, 2014), esta aseveración nos llevó a otra problemática que es el liderazgo directivo, que es un elemento muy significativo en el sector educativo. Asimismo, lo corroboró a través de su investigación García, Gamboa y Patiño (2017) el desempeño directivo es incongruente ya que la norma exige relevantes resultados a través de su profesionalismo, sin embargo, al no ser designados a meritocracia y desarrollo de competencias en algunos países como México, existe una probabilidad de acierto o error, puesto que la capacitación es posterior a la asignación.

En el ámbito nacional, el sistema educativo en nuestro país no ha evidenciado mejora en los últimos años, debido a múltiples factores; parte de ello es la falta de valores, normas que orienten y regulen el aspecto profesional, esto ha llevado a muchos directivos a gestionar de forma inadecuada las instituciones educativas.

Si bien es cierto que el ente transmisor y facilitador de aprendizaje es el docente; sin embargo, dentro de este proceso de búsqueda de una educación de calidad, es el director quien tiene un papel muy importante.

La Unesco (2011) mencionó que esta normado por la Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial, que el director es el sujeto de máxima potestad en una institución educativa. La gestión educativa está bajo su responsabilidad, teniendo como propósito administrar las mejores condiciones de aprendizaje, obtener un óptimo desempeño laboral y profesional en los educadores, ambientes y materiales adecuados para alcanzar los propósitos de aprendizajes que los estudiantes requieren para desempeñarse en su contexto actual y futuro.

Debido a esto, en el 2014, el Ministerio de Educación de Perú (Minedu), presentó el Marco del buen desempeño directivo (MBDDir), que es un documento referencial en cuanto al liderazgo del directivo que será parte importante en el desarrollo del sistema educativo.

En el ámbito local, urge la necesidad que se aplique el MBDDir, para poder obtener una gestión de calidad, y de principios para asumir grandes retos frente a las demandas que plantea la cambiante situación política, social, económica y cultural; y dar respuesta a los requerimientos de los niños y adolescentes, el directivo es el principal actor del cambio educativo de su buen desempeño dependerá el resultado de una innovación que requiere la Institución Educativa.

El Minedu ha formulado numerosos proyectos y normas, con la finalidad de poder encontrar la reforma que proporcione un cambio en nuestra educación, las investigaciones en el entorno educativo vislumbran que el directivo es quien ejerce una acción indirecta a la mejora de la educación ya que es de suma

significación en la gestión, el acompañamiento pedagógico y progreso de los aprendizajes.

Los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes del 2019 mostraron a la Ugel 05 como el segundo distrito con mayor porcentaje de educandos en el nivel de logro, pre- inicio e inicio, y como penúltimo lugar en el nivel de logro satisfactorio, los informes que se han podido analizar indican que no se ha conseguido optimizar los niveles de aprendizaje de los estudiantes. Los resultados comparados con años anteriores no han incrementado significativamente en el nivel de logro satisfactorio que sería lo esperado, esto es una preocupación en el entorno educativo.

Siendo el director pieza clave de la educación, es importante evaluar los roles y responsabilidades, que este tiene en la institución educativa, la herramienta constituida para este fin es el MBDDir. En el contexto que se desarrolla la investigación, se observó deficiencias, separándose del objetivo que es el aprendizaje de los estudiantes, donde no se visualizó el liderazgo adecuado, ya que en la actualidad se requiere que el directivo asuma un conjunto de labores mucho más amplios, mucho de ellos son víctimas de sobrecarga de trabajo que les genera elevados niveles de estrés, las múltiples responsabilidades, que pueden impedir como en muchos casos la mala conducción de la planificación institucional, sin promover la intervención igualitaria de los integrantes de la comunidad escolar, y en la orientación de los procesos pedagógicos, un porcentaje de docentes no se han sentido satisfechos con el monitoreo de los directivos, donde no se promueve comunidades de aprendizaje que los ayuden a mejorar sus estrategias de enseñanza, poca eficacia de los procesos didácticos a falta de asesoramiento y retroalimentación adecuada.

Referente a la gestión educativa, en la dimensión institucional se presenta una organización rígida centrada en lo administrativo muchas veces dejando de lado el trabajo en equipo generando un clima de convivencia institucional desfavorable. Concerniente al mantenimiento de la infraestructura y material educativo se ha evidenciado desatención a pesar de ser necesario e indispensable, por parte de la dimensión administrativa, generando inconformidad en la comunidad educativa. En la dimensión pedagógica, se evidenció un bajo

rendimiento de los estudiantes, esto observado en los informes de la evaluación ECE, y cuadros estadísticos de fin de año, poca actualización por parte de los docentes ya sea por factores de tiempo, económicos o predisposición para hacerlo, insuficiente desarrollo de proyectos institucionales, descuido en la parte de orientación educativa, tutoría, en la parte de tecnología educativa muy requerida en estos tiempos donde la educación remota sorprendió en el presente año, cuando no se había tomado ,las previsiones del caso, con capacitaciones en entornos virtuales, sin embargo esto será fundamental para la reflexión de la importancia del manejo de las TICs, otro aspecto fundamental en el pedagógico, en la utilización de recursos didácticos, metodología y de evaluación, donde es necesario que el directivo, sea pieza fundamental de acompañamiento y retroalimentación. En la gestión comunitaria, se observó que los padres de familia son poco comprometidos y por parte de la institución se evidencia deficiencias, al no generar estrategias y proyectos que involucren a las organizaciones del entorno, con el propósito de alcanzar resultados en beneficio del educando.

La institución educativa N° 151 Micaela Bastidas, no es ajena a los resultados mencionados anteriormente, los resultados mostrados en el aplicativo para la elaboración del PEI, que es el insumo necesario, nos muestra que en los últimos tres años no se ha podido incrementar el porcentaje de logro satisfactorio ni en el de proceso de forma significativa, se sumó a ello la evidencia una insatisfacción por algunos padres de familia y educandos debido a los resultados que obtienen, esto ha llevado a querer determinar si el desempeño directivo favorece al progreso de la gestión educativa.

Por ello se planteó el problema general de la pesquisa ¿De qué manera se relaciona el MBDDir con la gestión educativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020? y los problemas específicos centrados en las dimensiones de cada variable, ¿De qué manera se relaciona el MBDDir con la gestión institucional en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020?, ¿De qué manera se relaciona el MBDDir con la gestión pedagógica en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020? ¿De qué manera se relaciona el MBDDir con la gestión administrativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020? ¿De qué manera se relaciona el

MBDDir con la gestión comunitaria en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L. – 2020?

Este estudio busca ser un aporte al ámbito académico de la educación por tanto presenta una justificación teórica, la pesquisa se sustenta en trabajos anteriores que abalan que existe una necesidad de inquirir en el desarrollo del desempeño directivo y la gestión educativa de las instituciones educativas por lo que se base fundamentalmente en documentos propuestos por el Minedu como es el MBDDir, la información que se obtenga servirá para generar una reflexión académica brindando recomendaciones para futuros estudios.

Las variables que se trabajaron son de carácter correlacional que se aplicaron en el mismo contexto y realidad. La justificación metodológica de la pesquisa respondió a la necesidad de verificar esa correspondencia mediante instrumentos de recolección de datos creados con ese propósito, con validez y confiabilidad, que nos permitieron brindar sugerencias más adecuadas a la población de estudio de la pesquisa.

La justificación práctica de la investigación se presentó ya que con ella se pretende proponer estrategias a partir de las conclusiones obtenidas que contribuye al sector educativo, en cuanto a la problemática que arrastra años atrás, en ámbito académico, como lo muestrearon las evaluaciones a nivel nacionales como la ECE e internacionales como PISA donde el país fue uno de los que muestra niveles inferiores de logro de aprendizaje.

Asimismo, la justificación social de la pesquisa, en tiempos de una coyuntura nacional, como es cambiar de forma intempestiva de una educación presencial a una educación remota, que nos llevó a analizar si la gestión educativa ha sido de calidad y se analizó si se ha cumplido con los indicadores de la MBDDir, donde los beneficiados con los resultados obtenidos no solo serán los educandos sino también toda la comunidad educativa; ya que se pretendió ubicar donde sería la falencia y dar una propuesta de solución a partir de los resultados.

Por ello la presente pesquisa asumió como propósito principal, determinar la relación entre el MBDDir y la gestión educativa en la I. E. N° 151 Micaela

Bastidas, S.J. L.– 2020 y sus objetivos específicos: Precisar la correspondencia entre el MBDDir y la gestión institucional, establecer la relación entre el MBDDir y la gestión pedagógica, establecer la relación entre el MBDDir y la gestión administrativa, sentar la relación entre el MBDDir y la gestión comunitaria en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020.

La hipótesis general que se formuló es el MBDDir se relaciona significativamente con la gestión educativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020; las hipótesis específicas que se plantearon son las siguientes: El MBDDir se relaciona significativamente con la gestión institucional, el MBDDir se relaciona significativamente con la gestión pedagógica, el MBDDir se relaciona significativamente con la gestión administrativa y el MBDDir se relaciona significativamente con la gestión comunitaria en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020

II. MARCO TEÓRICO

Para tener una referencia de estudio, en el ámbito nacional se ha encontrado investigaciones previas que han realizado su aplicación a una población, más cercanas a nuestro contexto, con teorías que se acercan a las que se quiere enfocar, en cuanto a las variables de la pesquisa; el MBDDir y la gestión educativa.

Cajahuamán (2019) en la pesquisa denominada Desempeño directivo y gestión educativa en instituciones educativas públicas, Red 11, Ugel 02, Rímac 2018, presentó como propósito principal establecer la correspondencia entre ambas variables de investigación. Las teorías en la cual se basó se respaldan en documentos elaborados por el Minedu (2014) y lo propuesto por la Unesco (2011) respectivamente a las variables de estudio y en cuanto a su metodología presentó un nivel de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y un método hipotético deductivo. Se analizó una población de 136 docentes donde se aplicó el muestreo probabilístico. Los resultados presentados fueron correlación $\rho=0,999$ a un nivel significativo $= 0,000 < 0,05$ lo cual llevo a la conclusión que ambas variables tienen una relación correlacional significativa.

Esta investigación aportó a la pesquisa en cuanto a la semejanza en la parte metodológica que posteriormente nos permitió realizar la constatación de hipótesis y la parte del marco teórico ya que comparten teóricos en común.

Paco (2017) en la pesquisa titulada El MBDDir y la gestión educativa en los centros de Educación Básica Alternativa de la Ugel N° 6, Ate-2016. El propósito fundamental fue medir la correspondencia entre el MBDDir y la gestión educativa en los centros EBA. Las teorías de soporte de la indagación se sustentaron en lo propuesto por el Minedu (2014) y Carrasco (2009) sobre la gestión educativa. La metodología presentó enfoque cuantitativo, de tipo básica, utilizó el método hipotético deductivo, diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, con una muestra 167 docentes que desarrollaron un cuestionario para cada variable. Concluyó a partir de los datos estadísticos que existe una relación directa y significativa, presentó un resultado de $p < 0.05$, Rho Spearman = 0,964,

correlación positiva muy fuerte, varianza compartida del 93% que evidencia una correspondencia significativa entre las variables.

El aporte que brindó esta investigación es en el apartado marco teórico acerca de las variables MBDDir y la gestión educativa así también la similitud de la metodología trabajada para su posterior contrastación con los resultados de la presente pesquisa.

Lujan (2017). Tituló MBDDir y el desempeño docente en Instituciones Educativas de la RED N° 22, Ugel N° 4, Comas 2017. El propósito general que presentó fue precisar la analogía entre el MBDDir y MBDD en la Red 4. La indagación tomó de teoría base para ambas variables lo propuesto por el Minedu. El trabajo tuvo una metodología de tipo básica, de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental correlacional de corte transversal; trabajó con una muestra de 83 docentes en la cual se aplicó la encuesta, como técnica y los instrumentos, cuestionarios una para cada variable. Concluyó afirmando que se encontró una correlación estadísticamente significativa. El resultado presentado fue $r=0,568$, que expone una relación significativamente entre sus variables de estudio y una correlación a nivel de la población de $p<0.05$.

Esta tesis aportó a la investigación en cuanto a la teoría base de una de sus variables y la metodología usada.

Silva (2019) en su pesquisa denominada El desempeño directivo y la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Ricardo Palma, Ugel N° 15 de Huarochirí, 2018. Esta disertación tuvo como propósito demostrar la relación existente entre las variables. Las teorías en las cuales sentó sus bases fueron la proporcionada por el Minedu (2014) y Fernández (1990) respectivamente a cada variable. Este trabajo fue de enfoque cuantitativo, método hipotético- deductivo, diseño correlacional de corte transversal, trabajó con una muestra de 96 docentes. El autor manifestó que existe una relación directa y significativa ente ambas variables, de acuerdo con lo hallado $p < 0,05$; X^2 obtenido = 48,607 > X^2 teórico = 12,592 y Rho de Spearman = 0,786, Correlación positiva alta. Esta investigación brindó un aporte en su marco teórico sobre la variable desempeño directivo y la dimensión gestión pedagógica, ya que

nos permitió ampliar la visión a partir de otros autores, asimismo la metodología comparte similitud con lo trabajado en la pesquisa.

Cano (2019) pesquisa titulada Gestión y calidad educativas en la Institución Educativa Emblemática Ricardo Bentín. Ugel 02, Lima. Presentó como propósito general establecer la correspondencia positiva entre ambas variables. Las bases teóricas de la indagación se sustentaron en Martínez (2012) e IPEBA (2013). La metodología que ha trabajado el autor es de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, trabajó con una población de 140 maestros. Los resultados demostraron un coeficiente de correlación de nivel positivo muy alto de 0,925 esto lleva a concluir que se sostiene la relación entre ambas variables.

El aporte de la tesis fue en cuanto a la literatura correspondiente a la variable gestión educativa, planteada por Martínez, que fue uno de los teóricos del cual nos basamos para trabajar la pesquisa.

Flores y Huarcaya (2018) en la pesquisa Desempeño directivo y gestión educativa a partir de la percepción de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018. Tuvo como propósito general establecer la correspondencia del desempeño directivo con la gestión educativa desde la percepción docente del centro educativo. La teoría base de la investigación fue tomada de lo propuesto por la Unesco y el Minedu. En la parte metodológica presentó una indagación cuantitativa, diseño correlacional, con una población no probabilística intencional de 76 educadores, los cuales desarrollaron dos cuestionarios, una para cada variable. Esto dio como resultado una influencia estadísticamente significativamente de 0.000, y una correlacional de 0,687.

El aporte que brindó la indagación fue en referencia al marco teórico ya que ambas variables coincidieron con las dimensiones de la presente pesquisa, así mismo en la parte metodológica.

Pascual (2017). En la pesquisa titulada Gestión educativa en el MBDDir en la red educativa Yachay Pankotsi del distrito de Satipo. Presentó como propósito fundamental comprobar el nivel de percepción referente a los directores en el MBDDir en la red educativa ya mencionada. La teoría en la cual se basó es la de Encinas para la gestión educativa y los documentos realizados por el Minedu

(2012). El método de investigación es descriptivo, el diseño utilizado el descriptivo, la muestra trabajada fue de 48 educadores. Se concluyó que la percepción sobre la gestión educativa de los directivos en el MBDDir estaba en un nivel bueno, comprueba que el 43.75% manifestó una percepción positiva y un 41.67% una percepción deficiente sobre la gestión educativa con referencia a los directores en el MBDDir.

El aporte de la investigación fue en cuanto al marco teórico que presentaron ambas variables de estudio y permitió contrastar en diversos contextos.

Para tener una referencia de estudio de las variables de la pesquisa se presentaron investigaciones previas que han analizado contextos diversos a las del presente trabajo en el ámbito internacional encontramos indagaciones referentes al desempeño directivo y la gestión educativa.

Narea y Páez (2015) presentaron la tesis denominada El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014-2015. La indagación tuvo como finalidad primordial establecer la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los directivos y docentes de la escuela. Los teóricos base de la investigación fueron: Litwin y Stinger que abordaron el clima organizacional y lo propuesto por el Ministerio de Educación de Ecuador en el MBDDir. En la pesquisa se manejó el método investigativo de campo, método inductivo deductivo, con una muestra de 7 docentes y un directivo que realizaron una entrevista y un cuestionario. Concluyó por parte de los educadores los cuales pronuncian su malestar por su pésimo liderazgo de sus directivos con un 71% en los resultados, las variables de estudio se relacionan significativa.

El aporte de la tesis radicó en el marco teórico ya que presentó una de las variables de estudio que dio idea de cómo se está aplicando la misma herramienta en otro contexto internacional.

Bastías y Delgado (2016) titularon a su investigación Perfil de gestión de los directores de liceos técnicos profesionales, de la Región Metropolitana, administrados por la Fundación Nacional del Comercio para la Educación,

Comeduc, en el contexto del nuevo Marco para la buena dirección y liderazgo escolar, y su relación con los resultados obtenidos en las evaluaciones estandarizadas en el año 2015. Presentó como propósito fundamental analizar los componentes del perfil de gestión y el liderazgo escolar en el contexto del Marco para la buena dirección. Las teóricas que sustentaron a la investigación son la de Maslow, tipos de liderazgos; Weinstein y Muñoz, gestión educativa; Ministerio de Educación de Ecuador, Marco para la buena dirección. La metodología que utilizó fue analítico descriptivo correlacional de carácter cuantitativo, la muestra fueron 10 directores de las instituciones Liceo, 400 funcionarios entre docentes y auxiliares, concluyó que el perfil de gestión de los directivos de la fundación Comeduc y los componentes del MBD tienen relación directa en un 70% con los resultados obtenidos por cada institución educativa.

El aporte brindado por la investigación fue el apartado marco teórico puesto presenta amabas variable de estudios las cuales nos permitieron observar su funcionamiento en otros contextos internacionales.

Rengifo (2016) tesis titulada Planificación estrategia en la gestión educativa de la unidad educativa “Vicente León”, de la parroquia La Matriz del Cantón Latacunga provincia de Cotopaxi. Tuvo como meta corroborar la incidencia de la planificación estrategia en la gestión educativa del contexto analizado. Los teóricos bases de la investigación, Muñoz para la variable gestión educativa y Castro que muestra modelos de planificación estratégica. La presente fue una investigación de enfoque cuali-cuantitativo, estudio descriptivo explorativo de campo que muestreo a 50 docentes con una encuesta y un cuestionario, que dio como resultado un nivel de significancia de 0,05 se obtuvo en la tabla de distribución del chi cuadrado $\chi^2_t = 7,8147$ y como el valor del chi cuadrado calculado es $\chi^2_c = 11,50$ por lo que se concluyó que los docentes no tienen conocimientos necesarios sobre los lineamientos de la planificación y es necesario que se diseñe una alternativa de planificación.

Cóndor y Remache (2019) realizaron su investigación sobre La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. La indagación tuvo como propósito obtener la perspectiva de directivos y docentes sobre la calidad y deficiencias de la educación en la actualidad. La

teoría que sirve de base a la investigación fue la literatura propuesta por el Ministerio de Educación de Chile (Mineduc), la Unesco entre otros. El método de investigación fue cualitativo, se utilizaron entrevistas y técnicas de observación aplicadas a 43, entre docentes y directivos. Concluyó que el problema más relevante son las actividades poco direccionadas al trabajo colaborativo, no se genera estrategias que permitan al estudiante construir conocimientos y desarrollar el pensamiento crítico y creativo, a su vez que el desempeño docente y directivo repercute en el aprendizaje y prácticas pedagógicas.

El aporte de la investigación se orientó al marco teórico y al conocimiento de la problemática en diversos contextos.

Flores (2015) en la pesquisa El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes. Su objetivo principal fue indicar el estilo de liderazgo que prevaleció en los equipos directivos en escuelas públicas. Las teorías que sustentaron la investigación fueron las plateadas por Leithwood y Covey. La metodología fue de diseño cuantitativo no experimental probabilístico, el método fue descriptivo correlacional causal, 562 participantes constituido por directivos y docentes que se trabajó a través de un cuestionario multifactorial. Esta investigación concluyó con resultados satisfactorios en $\chi^2=4.048$, $gl=3$ y p -valor 0,256 donde se afirmó que que los directivos muestran conductas cercanas al liderazgo transformacional.

La indagación contribuyó en el marco teórico donde mostraron dimensiones similares a la que presentó la tesis, esto aportó al conocimiento de esta.

Chiguay y Villagra (2016) en su artículo de investigación “Evaluación interna ascendente el desempeño directivo: una experiencia de gestión y liderazgo escolar”, cuyo propósito fue evaluar el desempeño de la directora sobre gestión y liderazgo, su base teórica se fundamentó en el Marco para la buena dirección, documento divulgado por el Mineduc (2005) la metodología que se utilizó fue de tipo cuantitativo transversal y correlacional, aplicada a ochos educadores especialistas en personas con necesidades educativas especiales como resultado se obtuvo una relación relativamente positiva de un 60% a la gestión directiva realizada a los profesionales de la educación de la institución

educativas, por lo que se requiere mejorar aspectos en el desempeño directivo, liderazgo directivo y su correspondencia con la gestión educativa.

El aporte de la investigación fue para ampliar el conocimiento sobre la variable MBDDir que tuvo como precedente un documento similar en Chile.

La pesquisa tomó como teoría principal de la variable de estudio, el Marco el buen desempeño directivo, a la presentada por el Minedu.

El Minedu (2014) aprobó en la resolución N° 304-2014-Minedu del 25 de marzo del 2014 el MBDDir, que es un componente fundamental que tiene por propósito, integrar el liderazgo pedagógico enfocado en el aprendizaje del educando que intenta reconocer la relevancia del cargo directivo en la institución educativa.

El MBDDir (2014) fue el producto de investigaciones a nivel internacional, a consecuencia de ello no solo tenemos un MBDDir en Perú, sino también en países como Ecuador y Chile que son los más cercanos a nuestra realidad; a su vez en nuestro país en dirección a contextualizarlo se efectuaron diversos encuentros académicos de reflexión con los actores educativos a fin de consultar con respecto a las buenas prácticas de gestión escolar, en las escuelas; cuyos aportes le otorgan legitimidad a esta propuesta.

En esta herramienta estratégica, se encuentran insumos que sirven para encaminar los procesos de selección, evaluación del desempeño, formación y orientación de la mejora profesional de los directivos, así como identificar las acciones de un directivo eficiente.

En su estructura, el MBDDir evidencia dos dominios, seis competencias y veintiún desempeños y descriptores, que distinguen una dirección escolar eficiente que acentúa el liderazgo de los directivos en el país. Es relevante enfatizar que el logro de los dominios y el desarrollo de competencias formuladas se realizarán de forma progresiva, puesto que los directivos requieren de un tiempo determinado para adquirir nuevos conocimientos, desarrollar capacidades y despertar nuevas motivaciones.

Las dos dimensiones de la variable, MBDDir (2014), que en su estructura se denominan dominios que se definen según Minedu (2014) “Conjunto de competencias que integran un área específica del actuar directivo. Los dominios son interdependientes, ya que cada uno de ellos influye en el desarrollo del otro como parte de un todo” (p. 33), que serán los estudiados en la presente investigación.

La primera dimensión, gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, se constituyen por competencias que desarrollan los directivos para edificar e implementar el cambio en las instituciones educativas administrando los escenarios para el progreso del proceso de la enseñanza - aprendizajes, que constituyen una adecuada planificación, el impulso a un clima democrática entre todos integrantes de la institución , incentivando su participación permanente; así como la evaluación constante de la administración del centro educativo.

La subdivisión de esta dimensión se constituye en cuatro competencias, que presentan el propósito de conducir de forma participativa la organización institucional, promover la intervención de los actores educativos, favorecer a las circunstancias operantes de los recursos humanos, materiales y financieros, liderar el progreso de valoración de la administración. También encontramos catorce desempeños.

La segunda dimensión, Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, corresponde a la labor del director para brindar acompañamiento pedagógico y profesional a los educadores a través del trabajo en conjunto, con el fin de mejorar la eficacia del aprendizaje. En esta dimensión encontramos dos competencias y siete desempeños.

En países como Chile y Ecuador se presentaron documentos que manejan el propósito equivalente a la variable de la pesquisa, que se elaboraron años anteriores, sin embargo, fueron actualizándose para dar respuesta a las necesidades actuales.

Según el Mineduc (2015) en su documento actualizado, el Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar (MBDLE), el desempeño directivo se define como la “Determinación de las competencias: conocimientos, habilidades y

acciones, que se requieren para cumplir con dicho cargo y el cumplimiento de los objetivos y metas educacionales e institucionales que se establezcan anualmente en acuerdo con el sostenedor” (p. 8) en la cual se presentan como dimensiones: construyendo e implementando una visión estratégica compartida, desarrollando las capacidades profesionales, liderando los procesos de enseñanza y aprendizaje, gestionando la convivencia y la participación de la comunidad escolar, desarrollando y gestionando el establecimiento escolar.

En cuanto al liderazgo escolar, Freire y Miranda (2014) lo definieron como una sumatoria de influencia que conlleva a la realización de metas propuestas, articulada, orientadas a las mejoras de la institución. De igual manera Cuenca y Pont (2016) menciona que el liderazgo escolar es la función de los directores, no es una tarea individual sino plural, que se comparte con los integrantes de la escuela, el director ha pasado de un ente administrativo a gestor de resultados a través de un ambiente no solo físico sino pedagógico competente del aprendizaje.

Asimismo, el Ministerio de Educación de Ecuador (2017) definió al desempeño profesional directivo como uno de los referentes para conseguir una educación de calidad, describe las acciones indispensables para optimar la labor que los directivos. Esta herramienta técnica presenta cuatro dimensiones: gestión administrativa, pedagógica, de convivencia participación escolar y cooperación y de seguridad escolar.

El Ministerio de Educación de Ecuador (2011) propuso el modelo de estándares de desempeño profesional directivo es un propuesta que tiene como propósito orientar que se debe tener de un directivo competitivo y eficiente, con el único fin de obtener mejoras en el aprendizaje del educando; está compuesta por cuatro dimensiones: liderazgo, el director debe generar altas expectativas siendo un líder flexible, transparente en su gestión promoviendo y cumpliendo el PEI; gestión pedagógica, organiza, orienta y lidera el trabajo técnico pedagógico y desarrollo profesional de los docentes; gestión del talento humano y recursos, el directivo vela por el desarrollo integral del personal, de los recursos, de las normas legales siendo ético en su labor; clima organizacional y convivencia escolar, el rector propicia un ambiente de respeto, identidad, valores para afianzar lazos en la comunidad educativa.

Podemos definir desempeño, de acuerdo Chiavenato (2000) como las operaciones o conductas observables de los trabajadores, que son relevantes en la obtención de los propósitos de la organización.

De acuerdo con Pozner (1997), refiere que el directivo efectúa múltiples ocupaciones que denotan el desarrollo de competencias como educadores, acompañantes pedagógicos, administradores, comunicadores e impulsores, que son solicitadas a fin de desempeñarse en este cargo dentro del organigrama de la educación.

García - Poyato (2009), manifestó que el equipo directivo debe conducir las acciones realizadas en general a los propósitos en común designado en el PEN por esta razón forman parte medular del funcionamiento de los centros educativos.

Del mismo modo, Satyawati y EkoSiswoyo (2018) corroboró que el director asume sus deberes y funciones como gerente lo cual fija su calidad laboral, sin embargo no todos poseen niveles óptimos en desempeño gerencial; a través de su investigación afirma que al implementar la actitud proactiva interna y externa en la escuela a su vez fortalecer el compromiso y adaptabilidad del directivo e implementar capacitaciones en esta competencia gerencial y asimismo optimizar el rol de supervisor en la construcción y asistencia al director de la escuela, se logrará el objetivo

Asimismo, Villela y Torres (2015) reafirmó la importancia de los directores ya que son pieza clave del óptimo rendimiento escolar, el autor propone dieciocho competencias asociadas al desempeño directivo como el desarrollo del liderazgo, atención e inclusión a las diferentes actividades académicas y administrativas a los servidores de la escuela, es preciso tener presente a García, Díaz, y Ubago (2018) quienes a partir de su indagación asumieron que el liderazgo educativo, genera una responsabilidad compartida entre docentes y directivos, con la finalidad de tener resultados significativos en la escuela; esta idea es compartida por Sepúlveda y Aparicio (2017) quienes consideraron que los directivos deben alcanzar un trabajo colaborativo orientado a logros académicos eficientes, el cual se obtendrá con la eficiencia del director, a través del liderazgo instruccional

enfocado al planeamiento; transformacional, motivación; distribuido, empoderamiento del cuerpo académico.

Por otro lado, Cruz et al. (2016) consideraron las dimensiones en las cuales los directores deben desarrollarse para generar una escuela de excelencia, de la mano con padres de familia, estudiantes y su entorno: visión y misión, enfocado al rendimiento escolar; finanzas y presupuestos, planifica y administra de forma transparente, orienta el uso de la infraestructura de forma idónea; relaciones comunitarias, establece una buena convivencia; plan de mejora, incluye a todos entes educativos en el proceso.

También Nuaman (2018) corroboró que el director trabaja arduamente con el fin de mejorar programas educativos, metodologías de la mano de los docentes, asegurándose que los mismos estén en constante capacitación; su labor es compleja, el autor considera que el directivo debe cumplir nueve tareas en su gestión: lograr propósitos planteados, mantener la armonía y comprensión mutua, planificar, motivar, gestionar, aclarar las funciones de cada empleado, empoderar, orientar y supervisar; como sostuvo Nhlapo (2020) una de las funciones de director es velar por el mantenimiento de la infraestructura e instalaciones de las escuelas, puesto que son el ambiente de aprendizaje propiciando estrategias adecuadas para su uso efectivo y eficiente.

La pesquisa tomó como teoría principal de la variable de estudio de la gestión educativa, a la presentada por la Unesco, con la colaboración del Minedu, ya que esta presenta dimensiones de estudio que se enmarcan en lo que se quiere investigar.

Gestión educativa, frase nominal que se empieza a mencionar recién a partir de 1980 en América, la investigación tomó como referencia a la Unesco (2011) sobre la gestión educativa, donde se precisa, un sistema de organización donde interactúan diversos aspectos o elementos que tienen como escenario no solo un salón de clases sino a la institución educativa en general, este proceso por el cual se dirige, conduce, orienta y administra, tiene por finalidad mejoras significativas en la educación a través de proyectos educativos. Los actores

fundamentales en la gestión educativa son: estudiantes, directivos, educadores, personal administrativo, padres de familia y la interacción entre los mismos.

La problemática que abordaron sobre su contexto y las estrategias que aplicaron para dar posibles soluciones, en concordancia a políticas educativas que generen los escenarios y situaciones para un aprendizaje significativo de los educandos a través de acciones pedagógicas, administrativas, institucionales y comunitarias.

Las cuatro dimensiones que postuló la Unesco (2011) fueron las utilizadas para la presente pesquisa, ya que visualiza la realidad estudiada, considerando que los elementos, intrínsecos y extrínsecos, coexisten, interactúan y se articulan para dar pie a una gestión educativa de calidad.

Gestión institucional, enfoca la organización de la escuela y sus funciones con el propósito de lograr el desarrollo, desenvolvimiento de forma autónoma, competitividad, flexibilidad, adaptación y transformación del centro educativo ante diversas problemáticas que acontecen en nuestra sociedad, para ello es de vital importancia apreciar el talento, destrezas y capacidades tanto particulares y grupales de los actores educativos.

Esta dimensión está orientada a trabajar en la orientación estratégica del gobierno escolar, la interacción con el entorno, la cultura y clima institucional a fin de planificar, promover, justipreciar el funcionamiento completo de la escuela través de la dirección del rector y de su equipo de gestión.

Gestión pedagógica, se enfoca al propósito primordial de un centro educativo, que el estudiante desarrolle competencias que lo ayuden a desempeñarse en el contexto actual de forma integral. Se enfoca en el proceso de la práctica pedagógica, estrategias metodológicas, enfoques pedagógicos, formación y actualización que fortalezcan el proceso de enseñanza aprendizaje de los educandos, recursos didácticos, evaluación y monitoreo; en concordancia con el CNEB.

Gestión Administrativa, según Unesco (2011) es una serie de metodologías de dirección del personal, tanto en sus funciones y desempeños; materiales, conservación de los bienes muebles e inmuebles y económicos, elaboración de

presupuesto y toda la administración financiera; de la escuela, bajo la normatividad y monitoreo de las funciones de cada uno de los actores, a fin de mejoras en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Gestión comunitaria, se enfoca en la correlación que se mantiene entre la escuela y su entorno a la cual pertenece, atendiendo a las problemáticas sociales presentes en su contexto; también las relaciones que se maneja entre las instituciones que se encuentran en ese entorno como las comisarías, postas médicas, organizaciones civiles, etc. A través de alianzas estratégicas a fin de lograr una educación de excelencia.

Para la pesquisa se tomaron las dimensiones mencionadas por la Unesco, trabajada por el Ministerio de Educación.

Para Alvarado (1999) la gestión educativa, está relacionado con una serie de actividades que movilizan recursos materiales y de organización institucional (Principios, leyes, y acuerdos institucionales), que son parte de los procedimientos administrativos, pedagógicos, institucionales y comunitarios, con el fin de ofrecer un servicio eficiente.

Los procesos de gestión educativa que propuso Alvarado (1999) son los siguientes: gestión de recursos académicos, humanos, materiales y financieros.

La gestión de recursos académicos según Alvarado (1999), están divididos en dos grupos, los primeros son los denominados técnicos pedagógicos que influyen directamente en el ámbito educativo, como son el currículo, las TIC, investigación, monitoreo, proyección social, tutoría y orientación y evaluación. El segundo grupo es de refuerzo del primero, llamado servicio académico, en tanto a los estudiantes; encontramos el registro y control de la matrícula, asistencias, evaluación, calendarización, horarios, etc. Y al docente y lo que contiene su carpeta pedagógica, en la parte administrativa los registros contables, inventarios, etc. Las proyecciones recreacionales, asistenciales y de salud. Los encargados de la administración del personal, presupuesto, equipos y su proceso son los directivos de cada escuela por el propósito de obtener una educación óptima para el estudiante.

La gestión de recursos humanos, para Alvarado (1999) el personal de las instituciones educativas son lo más importante en especial los docentes, contribuyen a lograr los fines individuales e institucionales. El director que es el administrador es el encargado de motivar, desarrollar el potencial, seleccionar al personal competente, valorar y analizar su trabajo; mediante la planificación, racionalización, asignación de recursos financieros, asignación de los recursos materiales, tesorería, registro de datos contables, control de la base de datos de su personal, para obtener mejoras en beneficio del educando.

La gestión de recursos materiales a lo cual Alvarado (1999) denominó infraestructura educativa, en lo cual comprende la construcción, mantenimiento y seguridad del centro educativo (aulas, bibliotecas, laboratorios, talleres, etc.), equipos mobiliarios y material educativo institucional.

La gestión de recursos financieros recae en los directivos que tienen como funciones; ver el financiamiento, presupuestación y administración de forma oportuna y correcta tanto de lo que se obtiene del tesoro público y de recursos financieros propios.

Para Martínez (2012) la gestión educativa se define como un procedimiento de correspondencia apropiada entre la organización, metodología, los medios, el tipo de liderato, el recurso humano y los propósitos primordiales de la institución, de tal manera de lograr la articulación de los medios para alcanzar el propósito que se desea lograr.

Para este autor la gestión educativa presenta seis dimensiones: la dimensión pedagógica curricular, en ella se engloba las estrategias de enseñanza aprendizaje, evaluaciones y monitoreo al estudiante por parte de los docentes; la dimensión administrativa financiera, se encarga de los recursos materiales, financieros y humanos; dimensión organizativa operacional, la articulación de funciones del trabajo de docentes y directivos con un objetivo en común; la dimensión comunitaria, se evidencia la interacción entre los tutores y padres de familia así como afianzar estrategias con las entidades públicas de la comunidad; dimensión sistémica, es el engranaje que tiene la institución educativa con la Ugel, Drelm y el Minedu.

Por otro lado, Moreno (1997) sostuvo que el problema principal a través de los años de la gestión educativa peruana se debe a su incapacidad de frenar el fuerte descenso de la calidad educativa y de ejecutar cambios para hacer frente al desarrollo que son necesarios, conforme a ello lo define como la generación de las condiciones que el futuro educativo se necesita, generando proyectos, ejecutando acciones y modificando organizaciones inadecuadas.

A esto se suma lo que consideró Anwar (2018) que la gestión educativa está estrechamente vinculada con los estilos de liderazgo, que determinan las metas organizacionales hacia una educación eficaz y eficiente, otros autores que consideraron que efectivamente están relacionados, son Ghasemy y Hussin (2014) puesto que manifestaron que el campo de estudio de la administración educativa, gestión y liderazgo educativos, son pieza clave en las organizaciones educativas. Agrega que la base de los estilos de liderazgo son los modelos de gestión educativa: formal, jerárquico liderazgo gerencial; colegial, acuerdo integral, liderazgo transformacional y participativo; político, formación de alianzas, liderazgo transaccional; subjetivo, valores y creencias, liderazgo emocional; ambigüedad, inestabilidad; cultural, liderazgo moral.

Ibrahim (2017) señaló que la aplicación de un alto nivel de organización se logra través de un conjunto de acciones y labores relevantes, tanto teórico y práctico en el campo educativo, con la conducción de los recursos necesarios; asimismo el autor sugiere que la gestión educativa tiene cinco funciones: planificación, organización, dirección, coordinación y control.

Asimismo, Farfán, Mero y Sáenz (2016) definieron a la gestión educativa secuencia de acciones estratégicas e institucionales relacionadas a los objetivos planificados por los actores institucionales de acuerdo con las necesidades de su población, liderado por el director con la finalidad de una transformación favorable, con un servicio educativo que contenga cobertura, eficiencia y calidad; esto a su vez reafirmado por una política educativa y gestión pública que trabajen de la mano para obtener resultados significativos basados en objetivos y evaluaciones a gran escala como lo asumió Marques (2019) en su indagación.

Sierra (2016) indicó que la gestión educativa enmarca la responsabilidad de quienes interactúan con el fin de lograr propósitos establecidos en proyectos de mejora continua y procesos pedagógicos, este proceso de formación busca tener estudiantes con capacidad moral, intelectual y afectiva que se desenvuelvan ante la demanda social de estos tiempos. Se sumó Lemos (2017) quien luego de su indagación da a conocer que una dimensión relevante de la gestión educativa es la comunitaria, colaborativa y activa del entorno transformará los resultados en el aprendizaje.

Por otro lado, Vásquez (2010) dio a conocer el modelo gestión educativa estratégica, este estuvo compuesto por componentes; entre ellos el trabajo colaborativo, el liderazgo compartido, planeación, participación y evaluación; esto bajo un enfoque estratégico utilizando herramientas como el plan estratégico, el portafolio y la autoevaluación. Asimismo, los principios que rigen la gestión educativa; una autonomía, responsabilidad compartida, flexibilidad y transparencia en las acciones realizadas en la mejora global.

Concibiendo por epistemología según Bernal (2010), como la reflexión sobre la ciencia, indispensable en el ámbito académico y profesional para enfrentarse de forma crítica a diferentes aspectos en el entorno social y cotidiano. Esta reflexión tiene como propósito el indagar como se construyó una disciplina ya que esta se entiende que ha sido producto de una evolución en el tiempo y construida socialmente; obteniendo validez del conocimiento.

La gestión educativa para Oplatka (2019) surge como ciencia en Norteamérica aproximadamente en el siglo diecinueve, teniendo como cimientos a la cultura y sociedades occidentales de Europa, por la necesidad de eficacia en la educación estadounidense, a través de múltiples programas educativos se logra establecer a la gestión educativa como teoría de conocimiento basada en principios científicos, su estudio ya no abarco al pre grado sino logra ampliarse a post grado, generando calidad y cantidad de investigadores vinculados al tema, Scott (2016) mencionó que la gestión educativa es equivalente a la administración educativa, puesto que el término gestión inicio en el campo administrativo.

Con el transcurso de las investigaciones se ha podido vincular a la gestión educativa con reformas y políticas educativas occidentales, que han sido trabajadas en un contexto diferente sin embargo se ha creído que este puede ser general sin darse cuenta de que existen diferencias abismales a las de América Latina, un continente en desarrollo.

En las últimas décadas, frente a la insuficiencia de políticas propias de un contexto diferente al de occidente o norteamericano, se vienen trabajando en contextualizar la gestión educativa con herramientas estratégicas como lo presentó la Unesco (2011).

En cuanto al desempeño directivo, Oplatka (2019) mencionó que la investigación y creación de políticas en cuanto a los líderes educativos, directivos, han sido irrisorias, teniendo en cuenta que cada país presente particularidades también se sabe que los países latinoamericanos son similares en contexto, en México para nombrar o despedir a un director se procede mediante la aceptación de un sindicato comprendido por supervisores y docentes, generando cierto malestar por falencias en cuanto beneficios al profesorado más que al educando; a diferencia de otros países latinoamericanos como Chile, Ecuador, Perú donde el director debe pasar por una evaluación nacional de conocimientos y una evaluación descentralizadas para resolver problemáticas de la institución ante evaluadores nacionales, regionales y locales, múltiples estudios han arrojado que el buen desempeño del rol del director han incididos en los mejor desempeño estudiantil. Se suma lo mencionado por Miranda y Pino (2011) que a través de su investigación en Cuba sobre el desempeño del director afirma que, en búsqueda de responder a la necesidad de la población, la actividad pedagógica profesional de dirección en la educación básica se encuentra en proceso de perfeccionamiento constante no solo en lo teórico sino en la aplicación.

En relación con desempeño directivo se ha podido comprobar que países en Latinoamérica nos han precedido en la construcción de un instrumento que lo rija. Tenemos como ejemplo el Marco para la buena dirección (2005) del Mineduc, antecedente del MBDDir del Minedu, el mismo que se reestructuró en el 2015 como el MBDLE.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación de la pesquisa fue de tipo básica, puesto que CONCYTEC (2018) argumenta que es una actividad encaminada a generar nuevos conocimientos mediante la comprensión de los aspectos primordiales de situaciones visibles, o de la relación de fenómenos en un mismo contexto, ya que pretende ahondar teóricamente las variables de estudio, pero sin generar resultados inmediatos.

La pesquisa presentó un enfoque cuantitativo, según Hernández (2014) este enfoque tuvo como propósito demostrar teorías e instituir pautas de conducta a través de la compilación de información que afiancen las hipótesis propuestas en la investigación, sustentadas en una medición numérica y análisis estadísticos, las cuales nos permitieron establecer conclusiones de la pesquisa.

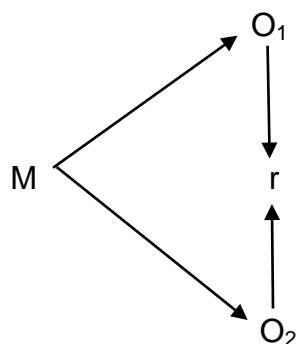
El método de investigación fue hipotético deductivo que definido por Bernal (2010) radica en un tratamiento que surge de aseveraciones en la eficacia de la hipótesis y pretende objetar las mismas, coligiendo de ellas conclusiones que deben validarse con los resultados; por ende, se buscó comprobar la validación o negación de las hipótesis planteadas en la pesquisa.

El nivel o alcance de la pesquisa fue descriptivo correlacional puesto que como argumentó Hernández (2014) se estudió a las variables y sus componentes para definir las y medirlas y en un segundo nivel asociarlas.

La investigación tuvo un diseño no experimental cuantitativa, para Hernández (2014) lo definió como investigaciones que se ejecutan sin el manejo premeditado de las variables con la finalidad de analizarlos mediante solo de la contemplación en su entorno natural; esto quiere decir que en la pesquisa el investigador solo analiza las variables en un ambiente y tiempo proyectado, las cuales no serán alteradas de forma premeditada.

El diseño fue de corte transversal ya que como lo mencionó Hernández (2014) tienen como fin detallar las variables y colegir su incidencia y correlación

en un mismo momento ya que el propósito de la pesquisa fue establecer la correspondencia que se encuentra entre ambas variables, y la obtención de información se ejecutó en un ambiente y tiempo proyectado, podemos afirmar que el diseño de la pesquisa fue no experimental, de corte transversal correlacional.



Dónde:

O₁: MBDDir

O₂: Gestión educativa

M: Muestra

r: Grado de correspondencia

3.2. Variables y operacionalización

Las variables según Mejía (2013) son construcciones teóricas elaboradas por el indagador para describir a las manifestaciones del contexto que investiga, la operacionalización para el mismo autor es un proceso que radica en transformar las variables generales en dimensiones e indicadores.

Así mismo en este apartado se hace referencia a la definición conceptual, y para poder ser comprobadas y contextualizadas fue necesario la definición operacional, según Hernández (2014) engloba el conjunto de operaciones que describen las actividades que un investigador desarrolla para poder medir la variable.

Variable 1

El Minedu (2014) refirió al MBDDir como un componente fundamental, tiene por propósito, instituir una perspectiva participativa sobre el liderazgo pedagógico enfocado en los resultados, el aprendizaje de los educandos que intenta reconocer la relevancia la función del directivo en la gestión escolar. En esta herramienta estratégica, se encuentran insumos que sirven para conducir la selección, evaluación del progreso profesional del directivo eficaz y eficiente en su labor.

Definición operacional

Según el Minedu (2014) la variable MBDDir tiene dos dimensiones: dimensión de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la dimensión de la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Los indicadores fueron nueve y cinco, respectivamente para cada dimensión con un total de 30 ítems.

Variable 2

La gestión educativa, de acuerdo con la Unesco (2011) es un sistema de organización donde interactúan diversos aspectos o elementos que tienen como escenario no solo un salón de clases sino a la institución educativa en general, este proceso, dirige, conduce, orienta y administra, tiene por finalidad mejoras significativas en la educación a través de proyectos educativos. Los actores fundamentales en la gestión educativa son los educandos, docentes, directivos, padres de familia y la interacción entre los mismos.

Definición operacional

Sostiene la Unesco (2011) que la variable gestión educativa comprende cuatro dimensiones que son: gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria. La cantidad de indicadores fueron cinco, siete, cinco, cinco respectivamente en relación con cada variable, con un total de 35 ítems.

La operacionalización para Hernández (2014) es la transformación de una variable a la subdivisión temática a las cuales llamamos dimensiones, las mismas que pasan a formar indicadores comprobables y medibles, cada una de ellas en ítems o preguntas. La operacionalización se estableció a partir de variables conceptuales y operacionales.

Las escalas de medición según Mejía (2013) son las diversas formas de aproximarnos a los fenómenos para medirlos, con mayor o menor precisión. El nivel de medición que se usó para la variable fue la ordinal, ya que no solo se necesita identificar a los sujetos, sino además indica el orden jerárquico en el que se hayan los sujetos ya sea de forma ascendente o descendente; además se contó con la escala de Likert que es definida por Hernández (2014) como una agrupación de ítems que se redactan afirmativamente, los cuales se les solicita dar respuesta a los encuestados y evidencia su respuesta optando por uno de las categorías de la escala, en la pesquisa se utilizó: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández (2014) dio a conocer a la población como un grupo total de elementos con características similares.

La muestra es un subgrupo de la población que se extrae, del cual se adquiere la información requerida para el progreso de la pesquisa, datos que se midieron y analizaron como objeto de estudio (Bernal 2010)

El muestro se precisa según Mejía (2013) como el procedimiento por el cual se investiga y analiza una muestra de la población.

En la presenta pesquisa se trabajó con toda la población que estuvo comprendida por 51 docentes de la I. E N° 151 “Micaela bastidas”. Se utilizó el censo, ya que para Mejía (2013) “es el conteo, uno a uno, de todos los elementos del conjunto y es posible aplicarla cuando se trabaja con poblaciones pequeñas pero heterogéneas” (p. 173) como fue el caso de la pesquisa.

Se consideró lo siguiente:

- ❖ Criterios de inclusión: todos los educadores del nivel secundaria.
- ❖ Criterios de exclusión: docentes del nivel primaria, personal directivo, mantenimiento y seguridad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández (2014) afirmó sobre la recolección de datos es el registro de información, acertados sobre propiedades, conceptos o variables que se requiere medir, y esto involucra confeccionar un esquema específico de operaciones que encaminen a congregar información con un propósito determinado.

La encuesta es la técnica que se operó, según Sánchez (2018) las técnicas, son mecanismos que se utilizan para reunir información en una indagación de forma directa o indirecta. En la pesquisa se empleó las técnicas indirectas ya que consideró al instrumento que se ajustaba al propósito de investigación, encuesta.

El cuestionario es el instrumento de recopilación de información que se empleó para ambas variables, Hernández (2014) lo define como conjunto de interrogantes referidas a una o más variables de estudio que se requieran calcular.

Para la experticia de la investigación, el instrumento de recopilación de información requirió poseer validez y confiabilidad.

La validez según Mejía (2013) refiere a la condición que reside en verificar que las pruebas midan lo que se pretende medir en cuanto al propósito para las que fueron creadas respondiendo a las particularidades que presentan las variables.

Para la validación de los instrumentos se solicitó a dos expertos, encargados de analizar y verificar el contenido, previa aprobación pasar a la aplicación y recolección de datos. Ambos expertos dieron como resultado, aplicable, para los cuestionarios.

Sánchez (2018) afirmó que la confiabilidad implica que los instrumentos, las técnicas y los datos involucra en sus características la precisión consistencia y exactitud. Los instrumentos son confiables cuando al ser aplicados repetidas veces arrojen los mismos resultados.

En cuanto a la confiabilidad se empleó la consistencia interna a través el coeficiente Alfa de Cronbach, puesto que el cuestionario presentó alternativas politómicas.

Procesados los datos en el software estadístico SPSS v. 26, se alcanzó un resultado de 0,981 de confiabilidad del instrumento de la variable MBDDir, y 0,972 en gestión educativa, se aplicó a 10 educadores como parte de la prueba piloto, de los 51 que conformaron la población de estudio. En efecto, nos permitió reconocer la estabilidad de las preguntas, ya que se obtuvo un nivel de confiabilidad significativa. Siendo los coeficientes de Alfa Cronbach superiores a 0.9, según lo indicó George y Mallery (2003) la confiabilidad en ambos instrumentos fue excelente.

3.5. Procedimientos

La aprobación del trabajo de campo para la recolección de datos fue solicitada al director de la institución educativa N° 151 “Micaela Bastidas”, por medio de una carta de presentación, con la autorización respectiva; se aplicaron los cuestionarios para el recojo de información a los docentes de la institución, estos cuestionarios fueron elaborados a través de formularios drive, ya que, debido a la coyuntura nacional por la pandemia, COVID – 19, no se pudieron aplicar presencialmente.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos conseguidos de cada docente encuestado se trabajaron en una base de datos utilizando el software informativo de Excel, empleando la codificación numérica, luego se exportó la información al software estadístico SPSS vers. 26.0 para su proceso y análisis estadístico; se presentaron en tablas de distribución

con su respectiva interpretación, primero la estadística descriptiva de cada variable de estudio, en una escala de medición ordinal, la misma que según Hernández (2014) se encarga de recolectar, clasificar, ordenar, analizar y representar un grupo de datos. Se aplicó la estadística inferencial que nos permitió inferir conclusiones generales y predecir el comportamiento de la variable a partir de otra, constatación de las hipótesis, la técnica de la estadística inferencial no paramétrica, la cual es definida por Sánchez (2018) como una herramienta que opera en base a las escalas nominales u ordinales, la cual se utilizó para el procesamiento de los resultados y análisis de correlación de ambas variables, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach.

3.7. Aspectos éticos

En la pesquisa toda la información que se obtuvo fue únicamente luego de la aceptación de la carta de presentación enviada a institución educativa, la identidad de los docentes se mantuvo en el anonimato, respetando así su confidencialidad y los datos que entregaron.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de la pesquisa

Tabla 1

MBDDir en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	4	7,8
Regular	26	51,0
Adecuado	21	41,2
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario de MBDDir (Anexo 4)

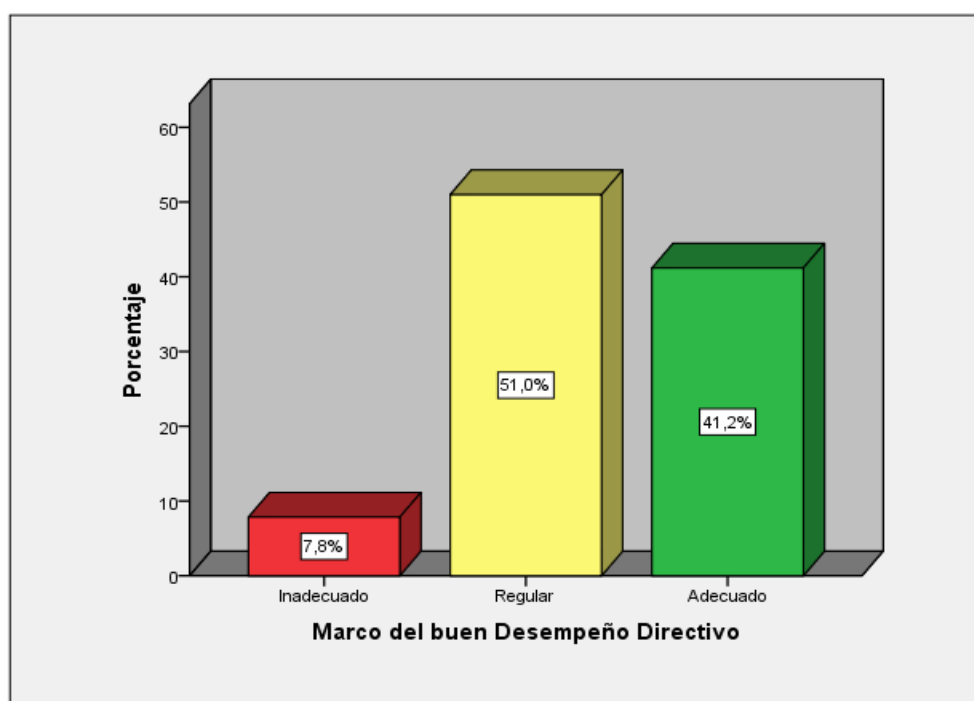


Figura 1. Diagrama frecuencia del MBDDir

Interpretación

Como se visualiza en la tabla y figura; el MBDDir según la percepción de la muestra estudiada en un nivel de inadecuado representa el 7.8%, regular el 51% y adecuado el 41.2%.

Tabla 2

Gestión educativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	6	11,8
Regular	42	82,4
Eficiente	3	5,9
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario de Gestión Educativa (Anexo 5)

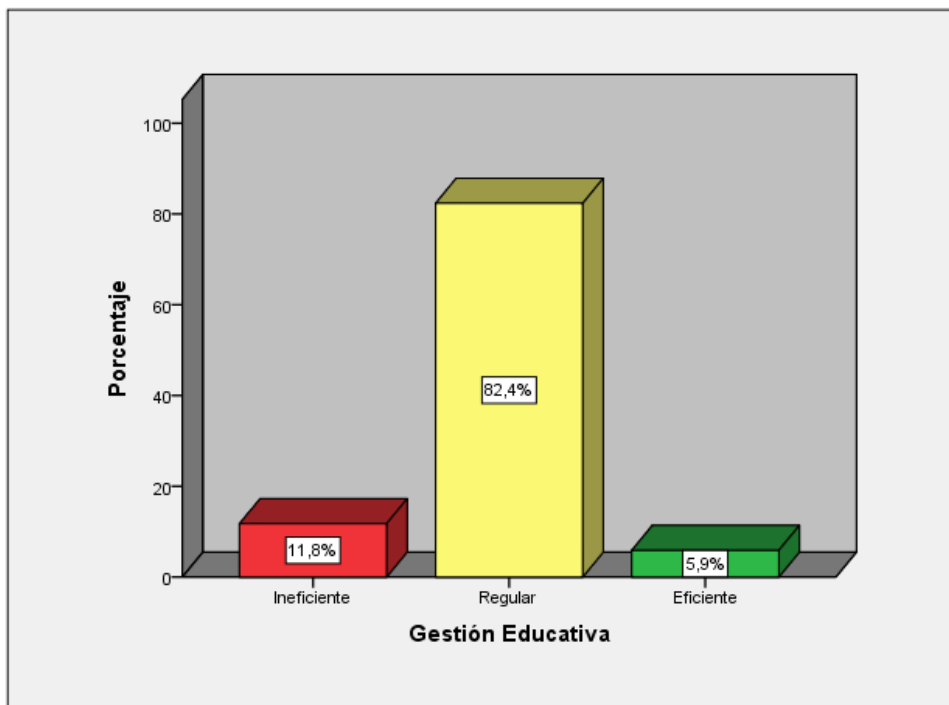


Figura 2. Diagrama de frecuencias de Gestión Educativa

Interpretación

Se visualiza en la tabla y figura; la Gestión Educativa según la percepción de la muestra estudiada en un nivel de ineficiente representa el 11.8%, regular el 82.4% y eficiente el 5.9%.

Tablas cruzadas de variables:

Tabla 3

MBDDir y la gestión educativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020.

		MBDDir			Total
		Inadecuado	Regular	Adecuado	
Gestión Educativa	Ineficiente	4	2	0	6
		7,8%	3,9%	0,0%	11,8%
	Regular	0	24	18	42
		0,0%	47,1%	35,3%	82,4%
	Eficiente	0	0	3	3
		0,0%	0,0%	5,9%	5,9%
Total		4	26	21	51
		7,8%	51,0%	41,2%	100,0%

Fuente: Cuestionario de MBDDir y Gestión Educativa

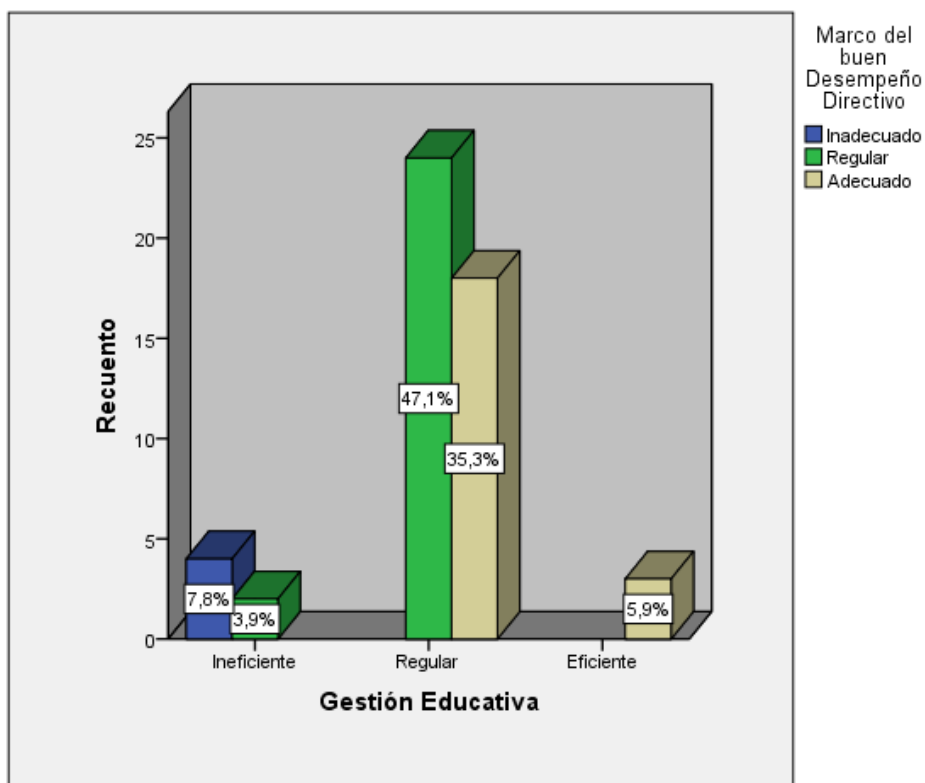


Figura 3. Diagrama de barras agrupadas del MBDDir y Gestión Educativa

En la tabla y figura 3 se puede apreciar; la gestión educativa en un nivel no eficiente, el 7.8% de los encuestados refiere que el MBDDir es inadecuado; por otro parte, la gestión educativa en un nivel regular, el 47.1% de los encuestados refiere que el MBDDir es regular. Así mismo, la gestión educativa en un nivel eficiente, el 5.9% de los encuestados refiere que el MBDDir es adecuado.

Tabla 4

MBDDir y la gestión institucional

		<i>MBDDir</i>			Total
		Inadecuado	Regular	Adecuado	
Gestión Institucional	Ineficiente	4 7,8%	0 0,0%	0 0,0%	4 7,8%
	Regular	0 0,0%	18 35,3%	3 5,9%	21 41,2%
	Eficiente	0 0,0%	8 15,7%	18 35,3%	26 51,0%
Total		4 7,8%	26 51,0%	21 41,2%	51 100,0%

Fuente: Cuestionario de MBDDir y Gestión institucional

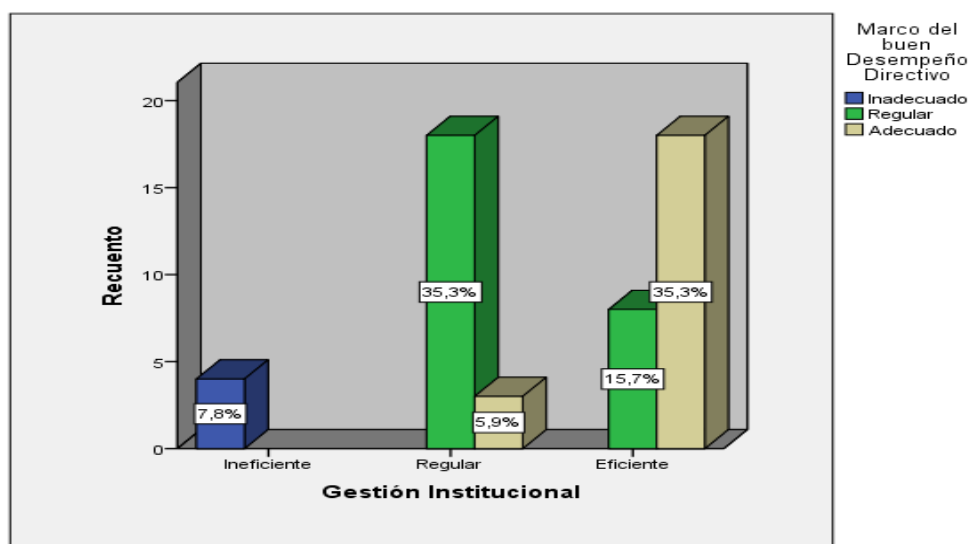


Figura 4. Diagrama de barras agrupadas del MBDDir y la gestión institucional

En la tabla y figura 4 se puede apreciar; la gestión institucional en un nivel no eficiente, el 7.8% de los encuestados refiere que el MBDDir es inadecuado; por otro lado, la gestión institucional en un nivel regular, el 35.3% de los encuestados refiere que el MBDDir es regular. Así mismo, la gestión institucional en un nivel eficiente, el 35.3% de los encuestados refiere que el MBDDir es adecuado.

Tabla 5

MBDDir y la gestión pedagógica

		MBDDir			Total
		Inadecuado	Regular	Adecuado	
Gestión Pedagógica	Ineficiente	3 5,9%	1 2,0%	0 0,0%	4 7,8%
	Regular	1 2,0%	14 27,5%	5 9,8%	20 39,2%
	Eficiente	0 0,0%	11 21,6%	16 31,4%	27 52,9%
Total		4 7,8%	26 51,0%	21 41,2%	51 100,0%

Fuente: Cuestionario de MBDDir y Gestión Educativa

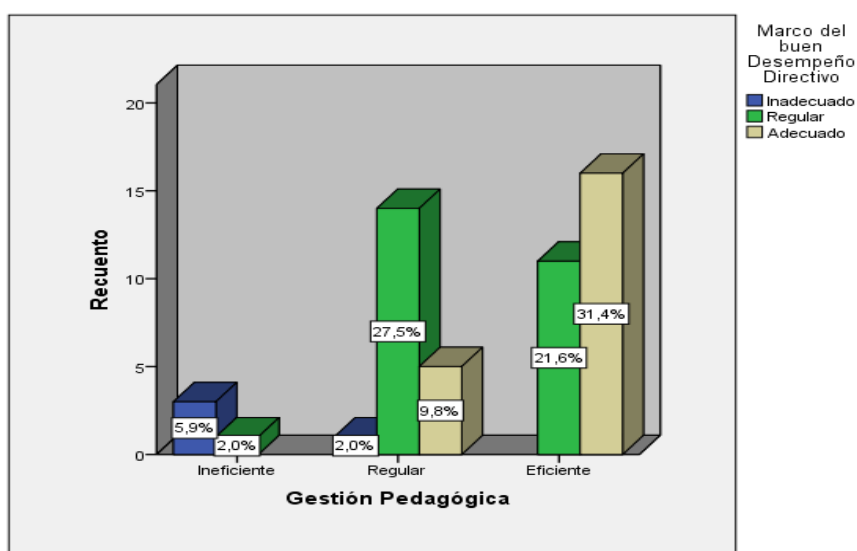


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas del MBDDir y la gestión pedagógica

En la tabla y figura 5, se visualiza; la gestión pedagógica en un nivel no eficiente, el 5.9% de los encuestados refiere que el MBDDir es inadecuado; por otro lado, la gestión pedagógica en un nivel regular, el 27.5% de los encuestados refiere que el MBDDir es regular. Así mismo, la gestión pedagógica en un nivel eficiente, el 31.4% de los encuestados refiere que el MBDDir es adecuado.

Tabla 6

MBDDir y la gestión administrativa

		MBDDir			Total
		Inadecuado	Regular	Adecuado	
Gestión Administrativa	Ineficiente	4 7,8%	1 2,0%	0 0,0%	5 9,8%
	Regular	0 0,0%	19 37,3%	2 3,9%	21 41,2%
	Eficiente	0 0,0%	6 11,8%	19 37,3%	25 49,0%
Total		4 7,8%	26 51,0%	21 41,2%	51 100,0%

Fuente: Cuestionario de MBDDir y Gestión administrativa

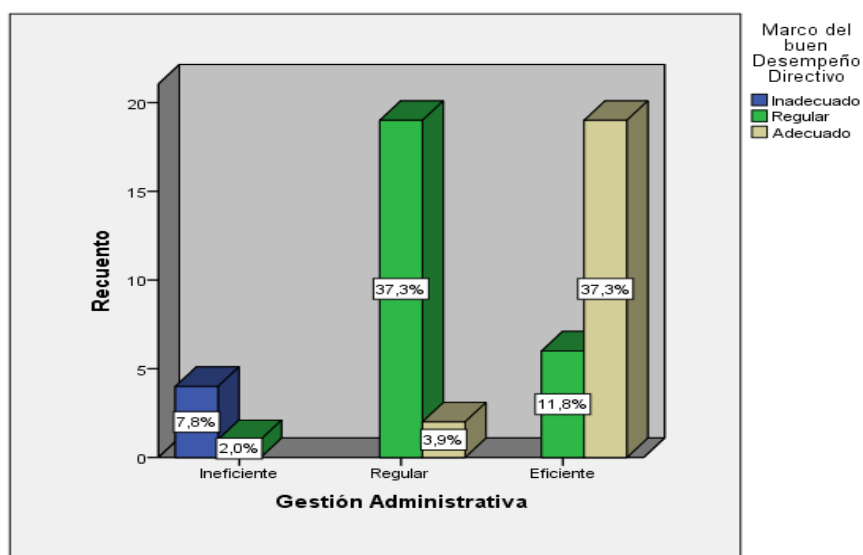


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas del MBDDir y la gestión administrativa

En la tabla y figura 6, se visualiza; la gestión administrativa en un nivel no eficiente, el 7.8% de los encuestados refiere que el MBDDir es inadecuado; por otro lado, la gestión administrativa en un nivel regular, el 37.3% de los encuestados refiere que el MBDDir es regular. Así mismo, la gestión administrativa en un nivel eficiente, el 37.3% de los encuestados refiere que el MBDDir es adecuado.

Tabla 7

MBDDir y la gestión comunitaria

		<i>MBDDir</i>			Total
		Inadecuado	Regular	Adecuado	
Gestión Comunitaria	Regular	4	19	4	27
		7,8%	37,3%	7,8%	52,9%
	Eficiente	0	7	17	24
		0,0%	13,7%	33,3%	47,1%
Total		4	26	21	51
		7,8%	51,0%	41,2%	100,0%

Fuente: Cuestionario de MBDDir y Gestión comunitaria

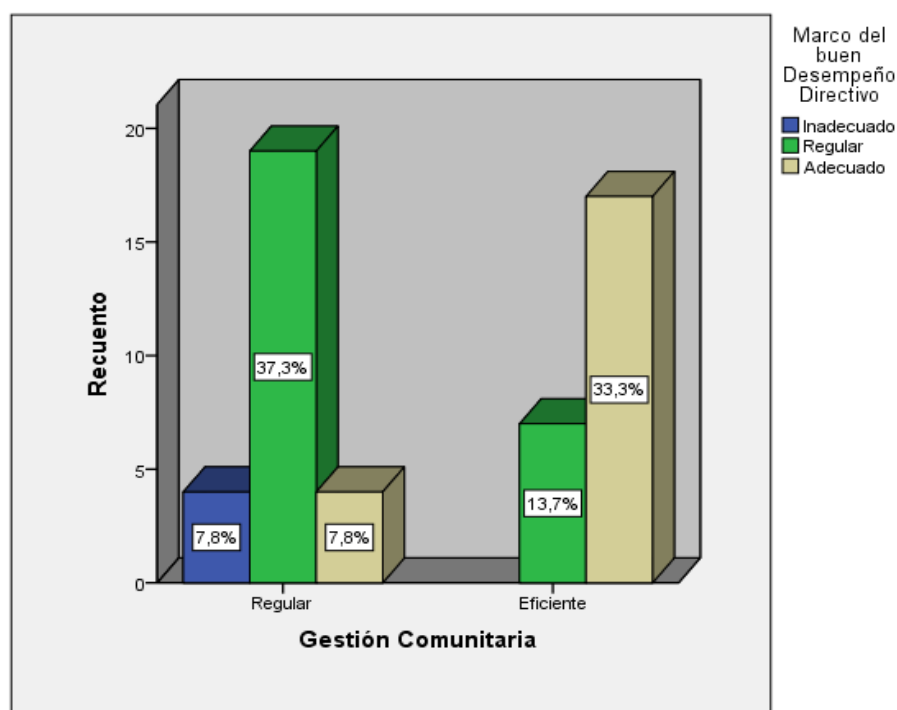


Figura 7. Diagrama de barras agrupadas del MBDDir y la gestión comunitaria

En la tabla y figura 7, se visualiza; La gestión comunitaria en un nivel regular, el 37.3% de los encuestados refiere que el MBDDir es regular. Así mismo, la gestión pedagógica en un nivel eficiente, el 33.3% de los encuestados refiere que el MBDDir es adecuado.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0) - no difiere de la distribución normal.

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a - difiere de la distribución normal.

Tabla 8

Pruebas de normalidad de las variables MBDDir – gestión educativa

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Educativa	,102	51	,200*	,944	51	,018
Marco del buen desempeño directivo	,185	51	,000	,941	51	,013

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

La prueba de normalidad de las variables, presentan un valor $p=0.200 > 0.05$ y $p=0.000 < 0.05$ (Kolmogorov-Smirnov $n=>50$). Luego, presentando una variable distribución normal el valor $p > \alpha$ cuando $\alpha = 0.05$ y la otra variable distribución diferente a la normal el valor $p < \alpha$ cuando $\alpha = 0.05$; no pudiéndose comparar distribuciones diferentes.

Ante las evidencias presentadas se rechazó la H_0 y se concluyó que los datos de las variables no provienen de una distribución normal, por lo cual se justifica el empleo del estadístico no paramétrico.

En esta sección se procedió a la prueba de hipótesis general y específica planteadas en la pesquisa, para cual se utilizó el estadístico Rho de Spearman

Ha: El MBDDir se relaciona significativamente con la gestión educativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020.

Ho: El MBDDir no se relaciona significativamente con la gestión educativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020

Tabla 9

Correlación del MBDDir y la gestión educativa

			<i>MBDDir</i>	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Marco del buen desempeño directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,562**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.562 reveló que existe relación positiva entre las variables asimismo se encuentra en el nivel de correlación moderada, corroborado por la tabla de interpretación de Bisquerra (2014) y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general; se concluyó que: El MBDDir se relaciona significativamente con la gestión educativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020.

Tabla 10

Correlación MBDDir – Dimensión gestión institucional

		MBDDir	Gestión Institucional
Rho de Spearman	MBDDir		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,672**
		N	.
			51
			51
Gestión Institucional			
	Coefficiente de correlación	,672**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	51	51

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

Ha: El MBDDir se relaciona significativamente con la gestión institucional en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020

Ho: El MBDDir no se relaciona significativamente con la gestión institucional en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020.

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.672 reveló que existe relación positiva entre las variables al mismo tiempo se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 1; se concluyó que: a. El MBDDir se relaciona significativamente con la gestión institucional en la I. E. No 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020.

Tabla 11

Correlación MBDDir - Dimensión gestión pedagógica

		MBDDir	Gestión Pedagógica
MBDDir	Coeficiente de correlación	1,000	,500**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	51	51
Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	,500**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	51	51

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

Ha: El MBDDir se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020.

Ho: El MBDDir no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020.

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.500 indicó que existe relación positiva entre las variables igualmente se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 2; se concluyó que: b. El MBDDir se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en la I. E. No 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020.

Tabla 12

Correlación MBDDir - Dimensión gestión administrativa

		MBDDir	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	MBDDir		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,755**
		N	.
	Gestión Administrativa		
		Coefficiente de correlación	,755**
	Sig. (bilateral)	,000	1,000
	N	,000	.
		51	51

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

Ha: El MBDDir se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020

Ho: El MBDDir no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.755 reveló que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3; se concluyó que: c. El MBDDir se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la I. E. No 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020

Tabla 13

Correlación MBDDir – Dimensión gestión comunitaria

		MBDDir	Gestión Comunitaria
Rho de Spearman	MBDDir	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	. ,000
	N	51	51
	Gestión Comunitaria	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
	N	51	51

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

Ha: El MBDDir se relaciona significativamente con la gestión comunitaria en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020.

Ho: El MBDDir no se relaciona significativamente con la gestión comunitaria en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020.

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.584 indicó que existe relación positiva entre las variables asimismo se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 4; se concluyó que: d. El MBDDir se relaciona significativamente con la gestión comunitaria en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020.

VI. DISCUSIÓN

La pesquisa asumió como propósito general precisar la relación existente entre el MBDDir y la gestión educativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020. Asimismo, se buscó determinar la relación entre la variable MBDDir y las dimensiones de la variable gestión educativa.

Los cuestionarios que se utilizaron en la pesquisa fueron elaborados para la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, posteriormente se validaron por dos expertos de la Universidad César Vallejo, Lima este, con una calificación de valido, aplicable, para los cuestionarios de cada variable. Se obtuvo la confiabilidad a través de una prueba piloto con un Alfa de Cronbach de 0,981 para el cuestionario del MBDDir y 0,972 para el cuestionario de la gestión educativa.

Los resultados evidencias que los docentes de la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, califican el MBDDir como adecuado en un 41%, sin embargo; hay un 51% que lo considera como regular, resultado que debe analizarse por los directivos de la institución y una minoría sugiera en un 7,8% como inadecuado. Por otro parte la población encuestada califica a la gestión educativa como eficiente en un 5,9%, un porcentaje mayoritario de 82,4% en regular y 11,8% lo califica como ineficiente.

En cuanto a los resultados obtenidos de las tablas cruzadas en relación con las dos variables demuestran a la gestión educativa en un nivel no eficiente, el 7.8% de los encuestados refiere que el MBDDir es inadecuado; por otro lado, la gestión educativa en un nivel regular, el 47.1% de los encuestados refiere que el MBDDir es regular. Así mismo, la gestión educativa en un nivel eficiente, el 5.9% de los encuestados refiere que el MBDDir es adecuado.

En referencia al propósito general, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.562 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general; concluyéndose que el MBDDir se relacionó significativamente con la gestión educativa en la I. E. No 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020; lo que implica descriptivamente que la gestión educativa

en un nivel no eficiente, el 7.8% de los encuestados refiere que el MBDDir es no adecuado; por otro lado, la gestión educativa en un nivel regular, el 47.1% de los encuestados refiere que el MBDDir es regular. Así mismo, la gestión educativa en un nivel eficiente, el 5.9% de los encuestados refiere que el MBDDir es adecuado.

Estos datos son cercanos a los obtenidos por Flores y Huarcaya (2018) quienes corroboraron que el desempeño directivo y gestión educativa en la I.E. N° 22521 de Ica, presentan un coeficiente de correlación de 0,687 y altamente significancia de 0,000 que coincide con la pesquisa. Los resultados son menores que los obtenidos por Cajahuamán (2019) quien comprobó que el desempeño directivo y gestión educativa tienen un nivel de correlación significativa, según la correlación ($\rho = 0,999$); a un nivel significativo ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$), representando una correlación positiva considerable entre las variables, en las instituciones educativas de la Red 11 de la Ugel 06; estos resultados fueron confirmados por Pascual (2017) quien determinó que la percepción de los docentes sobre la gestión educativa es buena, el 41.67% es regular y el 14.58% es deficiente, con respecto a los directores en el MBDDir en la Red Educativa “Yachay Pankotsi” del distrito de Satipo. Asu vez estuvieron los resultados obtenidos por Paco (2017) quien logró hallar que existe relación directa y significativa entre el MBDDir con la Gestión educativa en los Centros de Educación Básica Alternativa de la Ugel 06, ($p < 0.05$, $\text{Rho Spearman} = 0,964$, correlación positiva muy fuerte, varianza compartida del 93%), se pudo confirmar que a partir de los resultados que a pesar de presentar diversos escenarios de estudios ambas variables presentan correlación directa y una significancia moderada y altamente significativa.

De la misma manera hubo una similitud con la investigación de Luján (2018) quien arribó a la siguiente conclusión, existe relación significativa entre el desempeño directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de la RED N° 22, Ugel N° 04, Comas – 2017, luego de los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.568$) lo que indica una correlación positiva moderada; en cuanto a la variable MBDDir que coincide con la pesquisa se reitera lo que los docentes lo perciben en un 53% como regular.

Asimismo, Córdor y Remache (2019) en su indagación sobre la evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa en Ecuador obtuvo en sus resultados que el 55,81% de sus encuestados considera que no ha mejorado la calidad educativa en los últimos años, sugiere que se promuevan propuestas de acompañamiento pedagógico y de liderazgo a docentes y directivos con la finalidad de asegurar una enseñanza óptima. Adicionalmente, en Chile, Chiguay y Villagra (2016) presentó los resultados de una evaluación interna ascendente para mejorar el desempeño directivo generadas de opiniones de su equipo de profesionales, obteniendo un porcentaje alto de trabajadores inconformes con la capacidad de liderazgo del directivo y demostrando la deficiente gestión, a pesar de ser una investigación con otro enfoque concuerda que ambas variables presentan relación significativa. En cuanto Flores (2015) corroboró lo planteado puesto que coincide en afirmar que el desempeño directivo plasmado en el MBD define el rol de los directores de los centros educativos de Chile, con facultades pedagógicas, administrativas y financieras que conllevan a una educación eficiente a través de los resultados de los aprendizajes.

Por otro lado, de los resultados de la investigación efectuada por Cano (2019) sobre la relación entre la gestión educativa y la calidad en la I.E.E. Ricardo Bentín cuyo resultado arrojó una correlación muy alta positiva de rho Spearman de 0,925 confirmando la hipótesis planteada, de los descriptivos se obtiene que la variable gestión educativa presenta un 68,0% en nivel moderado coincidente con la presente pesquisa. Asimismo, Rengifo (2016) realizada en Ecuador sobre la planificación estratégica y su incidencia en la gestión educativa, que tuvo como resultado un nivel de significación de 0,05, afirmando su hipótesis, el estudio sugirió que se mejore en las dimensiones: pedagógica, administrativa y comunitaria, se suma Bastías y Delgado (2016) al concluir que el perfil de gestión de los directivos de la fundación Comeduc y los componentes del MBD tienen relación directa en un 70% con los resultados obtenidos por cada institución educativa.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1, se observó que el coeficiente de correlación Rho de

Spearman de 0.672 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 1; concluyéndose que el MBDDir se relacionó significativamente con la gestión institucional en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020; lo que implica descriptivamente que la gestión institucional en un nivel no eficiente, el 7.8% de los encuestados refiere que el MBDDir es no inadecuado; por otro lado, la gestión institucional en un nivel regular, el 35.3% de los encuestados refiere que el MBDDir es regular. Así mismo, la gestión institucional en un nivel eficiente, el 35.3% de los encuestados refiere que el MBDDir es adecuado. Este resultado es mayor al obtenido por Flores y Huarcaya (2018) en su primer objetivo coincidente al de la pesquisa que presenta una correlación de 0,497 entre la variable desempeño directivo y la dimensión gestión institucional, corroborando la hipótesis planteada.

De los resultados estadísticos respecto al objetivo específico 2, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.500 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 2; concluyéndose que el MBDDir se relacionó significativamente con la gestión pedagógica en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020; lo que implica descriptivamente que la gestión pedagógica en un nivel no eficiente, el 5.9% de los encuestados refiere que el MBDDir es no inadecuado; por otro lado, la gestión pedagógica en un nivel regular, el 27.5% de los encuestados refiere que el MBDDir es regular. Así mismo, la gestión pedagógica en un nivel eficiente, el 31.4% de los encuestados refiere que el MBDDir es adecuado. Estos hallazgos son menores a los obtenidos por Silva (2019) quien obtuvo Rho de Spearman = 0,786, Correlación positiva alta, demostrando que existe una relación directa y significativa entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Ricardo Palma, Ugel N°15 de Huarochirí, sin embargo, corrobora el resultado de la presente pesquisa. Por otro lado, fueron semejantes a los obtenidos por Flores y Huarcaya (2018) quienes

presentaron una correlación moderada de 0,555 entre la variable desempeño directivo y la dimensión gestión pedagógica.

Con respecto al objetivo específico 3, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.755 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3; concluyéndose que el MBDDir se relacionó significativamente con la gestión administrativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020; lo que implica descriptivamente que la gestión administrativa en un nivel no eficiente, el 7.8% de los encuestados refiere que el MBDDir es no inadecuado; por otro lado, la gestión administrativa en un nivel regular, el 37.3% de los encuestados refiere que el MBDDir es regular. Así mismo, la gestión administrativa en un nivel eficiente, el 37.3% de los encuestados refiere que el MBDDir es adecuado. Estos resultados son superiores a los hallados por Flores y Huarcaya (2018) quien ubicó una correlación moderada de 0,621 entre la variable y la dimensión mencionada.

Por otro lado, el análisis de los resultados respecto al objetivo específico 4, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.584 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 4; concluyéndose que el MBDDir se relacionó significativamente con la gestión comunitaria en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020; lo que implica descriptivamente que la gestión comunitaria en un nivel regular, el 37.3% de los encuestados refiere que el MBDDir es regular. Así mismo, la gestión pedagógica en un nivel eficiente, el 33.3% de los encuestados refiere que el MBDDir es adecuado. Estos datos son muy cercanos a los obtenidos por Flores y Huarcaya (2018) quien entre la variable desempeño directivo y la dimensión gestión comunitaria obtuvo una correlación moderada de 0,552, en su población de estudio.

VII. CONCLUSIONES

Dado los resultados de la presente pesquisa, en base a la información obtenida de los educadores de la I.E. N° 151 Micaela Bastidas, se obtuvieron las siguientes conclusiones.

Primera:

La presente pesquisa respecto al objetivo general demostró que el MBDDir se relaciona significativamente con la gestión educativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020; siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.562 demostró una moderada asociación entre las variables; además de ser la correlación positiva.

Segunda:

Se identificó en la pesquisa respecto al objetivo específico 1, corroboró que el MBDDir se relaciona significativamente con la dimensión gestión institucional en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.672, corroboró una moderada asociación entre las variables; además de ser la correlación positiva.

Tercera:

La pesquisa respecto al objetivo específico 2, confirmó que el MBDDir se relaciona significativamente con la dimensión gestión pedagógica en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.500, confirmó una moderada asociación entre las variables; además de ser la correlación positiva.

Cuarta:

La pesquisa respecto al objetivo específico 3, constató que el MBDDir se relaciona significativamente con la dimensión gestión administrativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.755, constató una alta asociación entre las variables; además de ser la correlación positiva

Quinta:

La pesquisa respecto al objetivo específico 4, comprobó que el MBDDir se relaciona significativamente con la dimensión gestión comunitaria en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.584, comprobó una moderada asociación entre las variables; además de ser la correlación positiva.

VIII. RECOMENDACIONES

A razón de que los directivos de la I.E. N° 151 Micaela Bastidas, tienen conocimiento que se presentó una correlación positiva entre el MBDDir y la gestión educativa, se recomendó lo siguiente:

Primera:

En relación con la variable MBDDir se obtuvo una correlación significativa moderada con la gestión educativa se confirma a mejor desempeño directivo mejor gestión educativa, por lo tanto, se recomienda la formación continua para los directivos y aquellos docentes que deseen postular a dichos cargos, a fin de generar mejores conocimientos y fortalecer sus competencias para conducir hacia una gestión educativa óptima.

Segunda:

En relación con la variable MBDDir se obtuvo una correlación significativa moderada con la dimensión gestión institucional, por lo tanto, se recomienda promover la cooperación integral de la institución en la producción de documentos y proyectos institucionales, mediante una comunicación horizontal y un clima de convivencia adecuado, cumpliendo el uso de las horas efectivas.

Tercera:

En relación con la variable MBDDir se obtuvo una correlación significativa moderada con la dimensión gestión pedagógica, por lo tanto se recomienda, incentivar, gestionar y brindar reconocimiento a la continua preparación en estudios de posgrado, actualizaciones, capacitaciones entre virtuales y presenciales a los educadores, promoviendo y liderando la mejora educativa a través de un acompañamiento sistemático y de reflexión continua, tanto pedagógicos como didácticos y socioemocionales de manera creativa; estas acciones elevará el desempeño directivo. Insertándose adecuadamente en el mundo de la producción y el trabajo.

Cuarta:

En relación con la variable MBDDir se obtuvo una correlación significativa alta con la dimensión gestión administrativa, por lo tanto, se recomienda, distribuir adecuadamente los recursos económicos con transparencia y supervisar el cumplimiento de las funciones de todo el personal, velar por el mantenimiento y uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo, así como las normas emitidas por el Minedu.

Quinta:

En relación con la variable MBDDir se obtuvo una correlación significativa moderada con la dimensión gestión comunitaria, por lo tanto, se recomienda establecer los vínculos escuela y comunidad, promover proyectos de investigación e innovación de cuidado ambiental, salud y valores, buscar aliados estratégicos públicos y privados en el entorno, que atiendan a la problemática local.

REFERENCIAS

- Alvarado, O. (1999). *Gestión educativa: Enfoques y procesos*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Anwar, H. (2018). *Implementation of Education Management Standard in the Guidance of Private Islamic High School*. *Jurnal Pendidikan Islam* 4 (1), 75-86. DOI: 10.15575/jpi.v4i1.2250.
- Bastías, V., y Delgado, J. (2016). *Perfil de gestión de los directores de liceos técnicos profesionales, de la Región Metropolitana, administrados por la Fundación Nacional del Comercio para la Educación, Comeduc, en el contexto del nuevo Marco para la buena dirección y liderazgo escolar, y su relación con los resultados obtenidos en las evaluaciones estandarizadas en el año 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Mayor para emprendedores, Chile. Recuperado de <http://repositorio.umayor.cl/xmlui/handle/sibum/4855>.
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed.) Colombia: Pearson Educación.
- Bisquerra, A. (2004), *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid, Trilla
- Cajahuamán, E. (2019). *Desempeño directivo y gestión educativa en instituciones educativas públicas, Red 11, Ugel 02, Rímac 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26857>.
- Cano, S. (2019). *Gestión y calidad educativas en la Institución Educativa Emblemática Ricardo Bentín. Ugel 02, Lima, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado por <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/11357>.
- Concytec (2018, 25 de noviembre). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*. Diario Oficial El Peruano N° 400-2018. http://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

- Cóndor, B. y Remache, M. (2019). *The Managerial and Educational Performance as an Opportunity to Improve the Educational Quality*. Revista Cátedra, 2(1), 108-122. Recuperado de <http://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436/1535>
- Chiguay, M., y Villagra, C. (2016). *Evaluación interna ascendente el desempeño directivo: una experiencia de gestión y liderazgo escolar*. Universidad Católica de Temuco. Gestión de la educación, 103-107. Recuperada de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu/article/view/25491>.
- Cruz, et al. (2016). *Towards Enhancing the Managerial Performance of School Heads*. International Review of Management and Business Research. Vol. 5 Issue.2 Filipina. Recuperado de <https://www.irnbrjournal.com/papers/1466713140.pdf>
- Cuenca, R. y Pont, B. (2016). *El liderazgo escolar: inversión clave para la mejora educativa*. Fundación Santillana. Recuperado de <http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/749>
- Farfán, A., Mero, O. y Saenz, J. (2016) *Consideraciones generales acerca de la gestión educativa*. Dominio de las ciencias. Vol. 2. 179-190. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802875>
- Flores, C. (2015). *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes*. (tesis de doctorado) Universidad de Granada, España. Recuperado de: <https://digibug.ugr.es/handle/10481/41231>.
- Flores, J. y Huarcaya, R. (2018) *Desempeño directivo y gestión educativa a partir de la percepción de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27631>
- Freire, S. y Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Grupo de Análisis para el Desarrollo.

- García, I., Díaz, M., y Ubago, J. (2018). *Educational Leadership Training, the Construction of Learning Communities. A Systematic Review*. Social Sciences, 7- 267; doi:10.3390/socsci7120267.
- García, A., Gamboa, M y Patiño, M. (2017). *El liderazgo del director escolar: ¿influye en la calidad educativa de la escuela secundaria?.* Congreso nacional de investigación educativa.
- García – Poyato, J. (2009) *La calidad educativa vista desde los directores de instituciones de educación primaria en México*. X Congreso Nacional de Investigación Educativa. Recuperado de http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_13/ponencias/0619-F.pdf
- George, D. y Mallery, M. (2003). *Using SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference*. Boston, MA: Allyn y Bacon.
- Ghasemy, M. y Hussin, S. (2014) *Theories of Educational Management and Leadership: A Review*. 1-10. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/300048835_Theories_of_Educational_Management_and_Leadership_A_Review
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.) México: McGraw Interamericana editores, S.A de C.V.
- Ibrahim, A. y Mazin , S. (2017). *Educational Management, Educational Administration and Educational*. SAS Journal of Medicine (SASJM). Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/325486196>
- Luján, B. (2018). *Marco del buen desempeño directivo y el desempeño docente en Instituciones Educativas de la RED N° 22, Ugel N° 4, Comas 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12965>.
- Leer, J. (2016). *After the Big Bang: Estimating the Effects of Decentralization on Educational Outcomes in Indonesia through A Difference-In-Differences Analysis*. *International Journal of Educational Development*, 80-90.

- Lemos, M. (2017) *Collaborative Agency in Educational Management: A Joint Object for School and Community Transformation*. Revista de Administração de Empresas. 57. 555. DOI: 10.1590/S0034-759020170604.
- Martínez, L. (2012). *Administración educativa*. Red Tercer Milenio. Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Educacion/Administracion_educativa.pdf
- Marques, L. (2019) *Repercussions of The New Public Management in Education Management: a Study of Goiás State Education Network*. Educar em revista. Vol. 36. Recuperado de <http://orcid.org/0000-0001-6002-5953>
- Ministerio de educación de Ecuador (2017) *Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa*.
- Ministerio de educación de Ecuador (2011) *Estándares de desempeño profesional directivo, propuesta para la discusión ciudadana*.
- Ministerio de Educación de Chile (2015) *Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar*.
- Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco del buen desempeño directivo. Directivos construyendo escuela*.
- Miranda, Y. y Pino, E. (2011). *Tendencias fundamentales del proceso de desempeño del director de la escuela secundaria básica cubana en su actividad pedagógica profesional de dirección*. Revista académica Tlatemoani. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7318397>
- Moreno, G, y Diaz, H. (1997) *Gestión educativa*. Lima: Línea & Punto S.A.
- Narea, N., y Páez, M. (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014-2015*. (Tesis de licenciatura) Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Guayaquil, Ecuador. Recuperado por: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1460/1/T-ULVR-1456.pdf> .

- Nhlapo, Velaphi Aaron. (2020). *The Leadership Role of The Principal in Fostering Sustainable Maintenance of School Facilities*. South African Journal of Education , 40 (2), 1-9. <https://dx.doi.org/10.15700/saje.v40n2a1790>
- Nuaman, A. (2018). *Modern School Administration and its Impact on the Academic Achievement of The Students of The Basic Stage in The Jordanian Government Schools*. British Journal of Education, 73-85. Recuperado de: <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Modern-SchoolManagement-and-Its-Impact-on-the-Academic-Achievement-of-the-Students-of-the-Basic-Stage-in-Jordanian-Public-Schools.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Satyawati y EkoSiswoyo (2018) *Improvement Strategy of Principal's Managerial Performance through Adaptability and Organizational Commitment*. KnE Social Sciences DOI: [10.18502 / kss.v3i10.3134](https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3134)
- Scott, E. (2016). *A Social Epistemology for Educational Administration and Leadership*. Journal Frnacis on line, 196-214. <https://doi.org/10.1080/00220620.2017.1315380>.
- Sierra, G. (2016) *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. Revista Escuela De Administración De Negocios, (81), 111-128. Recuperado de <https://doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Silva, R. (2019). *El desempeño directivo y la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Ricardo Palma, Ugel N°15 de Huarochirí, 2018*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperado por: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3181>
- Oplatka, I. (2019). *The Emergence of Educational Management as a Field of Study in Latin America*. Revista Eletrônica de Educação, 13(1), 196-210. <http://dx.doi.org/10.14244/198271993072>.

- Paco, A. (2017). *El Marco del buen desempeño directivo y la gestión educativa en los centros de Educación Básica Alternativa de la Ugel N° 6, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperada de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1378>.
- Pascual, N. (2017). *Gestión educativa en el Marco del buen desempeño directivo en la red educativa Yachay Pankotsi del distrito de Satipo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperada de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4444>.
- Rengifo, C. (2016). *Planificación estrategia en la gestión educativa de la unidad educativa "Vicente León", de la parroquia La Matriz del Cantón Latacunga provincia de Cotopaxi*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25220>.
- Sepúlveda, F. y Aparicio, C. (2017) *El desafío de los directores de escuelas chilenas: Liderando a partir de un enfoque instruccional hacia un enfoque distribuido*. Revista Gestión de la educación. V. 7. 1-19. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu/article/view/30599/30488>
- Triwiyanto, T., y Juharyanto, D. (2017). *Community Participation Deficits in The Implementation of School-based Management in Indonesia*. Journal of Education and Practice, 67-74. Recuperado de <https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/39724/40842>
- Unesco. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. [versión PDF.]. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/2896>.
- Vásquez, E. H. (2010). *Modelo de gestión educativa estratégica (2da ed.)*. México: Secretaría de educación pública
- Villela y Torres (2015). *Using a Competency Model to Assess School Principalship*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. 8. 41-56.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variable Marco del buen desempeño directivo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Marco del buen desempeño directivo	El Ministerio de Educación (2014) define al Marco del Buen Desempeño Directivo como un componente fundamental que tiene por propósito, instituir una visión compartida sobre el liderazgo pedagógico centrado en los aprendizajes, que intenta reconocer la importancia del rol directivo en la institución educativa.	Según el Minedu (2014) la variable Marco del Buen Desempeño Directivo tiene dos dimensiones: dimensión de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la dimensión de la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Los indicadores son cuatro y dos respectivamente para cada dimensión con un total de 30 ítems.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> • Conduce la planificación institucional • Promueve y sostiene la participación democrática. • Genera un buen clima escolar • Reconocimiento de la diversidad • Participación • Gestión de recursos • Favorece las condiciones operativas • Gestiona la prevención de riesgos • Lidera procesos de evaluación 	<p>1 - 2</p> <p>3-4</p> <p>5-6-7</p> <p>8-9</p> <p>10 - 11</p> <p>12-13</p> <p>14-15</p> <p>16</p> <p>17-18-19</p>	Ordinal El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> • Estimula la autoevaluación profesional y la formación continua • Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje • Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos • Monitorea • Motiva 	<p>20-21</p> <p>22—23-24</p> <p>25-26</p> <p>27-28-29</p> <p>30</p>	

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variable Gestión educativa

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión educativa	Unesco (2011) define la gestión educativa como un sistema de organización donde interactúan diversos aspectos o elementos que tienen como escenario no solo un salón de clases sino a la institución educativa en general, este proceso por el cual se dirige conduce, orienta y administra, tiene por finalidad mejoras significativas en la educación a través de proyectos educativos.	Según la Unesco (2011) la gestión educativa tiene cuatro dimensiones que son: dimensión gestión institucional, dimensión gestión pedagógica, dimensión gestión administrativa y dimensión gestión comunitaria. La cantidad de indicadores son cinco, siete, cinco, cinco respectivamente en relación con cada variable, con un total de 35 ítems.	Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento interno • Manual de organización y funciones • Comisiones de trabajo • Canales de comunicación formal • Uso de tiempos y espacios 	1-2 3-4 5-6 7-8 9 10 11-12 13-14 15-16-17 18	Ordinal El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Tutoría y orientación educativa • Actualización docente • Monitoreo • Desarrollo de prácticas pedagógicas • Planes y programas 	19-20-21 22 23-24 25-26-27 28	
			Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto económico • Distribución de tiempos • Jornadas de trabajo • Administración de recursos materiales • Relación con instancias del MED 	29 30 31 32-33-34 35	
			Gestión Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con padres de familia • Proyectos de proyección social • Aliados estratégicos • Relaciones con el entorno • Redes de apoyo 		

Anexo 3 : Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES
¿De qué manera se relaciona el Marco del buen desempeño directivo con la gestión educativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020?	Determinar la relación entre el Marco del buen desempeño directivo y la gestión educativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020	El Marco del buen desempeño directivo se relaciona significativamente con la gestión educativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020	El Marco del buen desempeño directivo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	
a. ¿De qué manera se relaciona el Marco del buen desempeño directivo con la gestión institucional en la I. E. ¿N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020?	a. Determinar la relación entre el Marco del buen desempeño directivo y la gestión institucional en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020	a. El Marco del buen desempeño directivo se relaciona significativamente con la gestión institucional en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020	Adecuado (112-150) Regular (71-111) Inadecuado (30-70)
b. ¿De qué manera se relaciona el Marco del buen desempeño directivo con la gestión pedagógica en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020?	b. Determinar la relación entre el Marco del buen desempeño directivo y la gestión pedagógica en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020	b. El Marco del buen desempeño directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020	Gestión educativa
c. ¿De qué manera se relaciona el Marco del buen desempeño directivo con la gestión administrativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020?	c. Determinar la relación entre el Marco del buen desempeño directivo y la gestión administrativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020	c. El Marco del buen desempeño directivo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020	Eficiente (131-175) Regular (83-130)
d. ¿De qué manera se relaciona el Marco del buen desempeño directivo con la gestión comunitaria en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020?	d. Determinar la relación entre el Marco del buen desempeño directivo y la gestión comunitaria en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020	d. El Marco del buen desempeño directivo se relaciona significativamente con la gestión comunitaria en la I. E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J. L.– 2020	Ineficiente (35-82)

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE DE LA VARIABLE 1

CUESTIONARIO SOBRE EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DIRECTIVO

Estimado participante, esta encuesta tiene por objetivo recoger información sobre el Marco del buen desempeño directivo en la I.E. N° 151 “Micaela Bastidas” desde la percepción de los docentes. El cuestionario es personal y anónimo

SEXO: masculino () femenino ()

NIVEL DE INSTRUCCIÓN: Bachiller () licenciatura () Magíster () Doctor ()

INSTRUCTIVO:

A continuación, se le presenta una serie de ítems los cuales usted deberá responder con sinceridad y claridad, conforme a la valoración siguiente:

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

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes					
1	Se diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social.					
2	Se planifican y diseñan de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social.					
3	Se promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas.					
4	Se propician espacios de integración del personal de la institución educativa que fomenten un clima laboral favorable al diálogo, al trabajo en equipo y a un desempeño eficiente.					

5	Se genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.					
6	Demuestra y propicia el buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan en la institución educativa.					
7	Se muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con otras personas.					
8	Se toman en cuenta las necesidades e individualidades de las personas en atención a la diversidad.					
9	Transmite a la comunidad educativa sus altas expectativas en estudiantes, docentes y equipo administrativo, generando compromiso en la búsqueda de un rendimiento eficiente.					
10	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
11	Se promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad.					
12	Se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de los estudiantes.					
13	Se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución.					
14	Se gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.					
15	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
16	Se gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y					

	manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa				
17	Se gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.				
18	Se implementan estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.				
19	Se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.				
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes				
20	Se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.				
21	Se estimula la iniciativa de los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de estas.				
22	Se generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.				
23	Se promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes, propiciando la autoevaluación y la mejora continua.				
24	Se promueve mecanismos para el trabajo remoto virtual entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar ante una situación de emergencia.				
25	Se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.				

26	Se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					
27	Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
28	Se monitorea el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.					
29	Se orienta y propone formas de evaluación pertinentes orientadas a medir, tanto los procesos como los resultados de la enseñanza y el aprendizaje.					
30	Se motiva en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes y reflexionar sobre su propio desempeño pedagógico.					

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE DE LA VARIABLE 2

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado participante, esta encuesta tiene por objetivo recoger información sobre la gestión educativa en la I.E. N° 151 “Micaela Bastidas” desde la percepción de los docentes. El cuestionario es personal y anónimo.

SEXO: masculino () femenino ()

NIVEL DE INSTRUCCIÓN: Bachiller () licenciatura () Magíster () Doctor ()

INSTRUCTIVO:

A continuación, se le presenta una serie de ítems los cuales usted deberá responder con sinceridad y claridad, conforme a la valoración siguiente:

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

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	El reglamento interno de la I.E. es revisado y actualizado; por el personal directivo, docente y administrativo.					
2	Se cumple con la misión y visión de la I.E.					
3	El Manual de funciones y procedimientos de la I.E. es analizado e interpretados por la comunidad educativa.					
4	Se promueve la participación de los docentes en la planificación, elaboración y ejecución anual de los instrumentos de gestión institucional.					
5	Se promueve la elaboración de proyectos institucionales en beneficio de la educación de calidad.					
6	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a las habilidades y capacidades de cada docente.					

7	Los directivos mantienen una comunicación horizontal con todo el personal de la I.E.					
8	Se evidencia un buen clima de convivencia en la I.E.					
9	La dirección promueve el cumplimiento y uso efectivo de las horas pedagógicas					
	DIMENSIÓN 2: Gestión pedagógica					
10	Se realiza el acompañamiento socio afectivo y cognitivo a los estudiantes para contribuir a su formación integral.					
11	Los docentes se capacitan para estar actualizados en su trabajo pedagógico.					
12	La dirección institucional incentiva la labor docente a través de reconocimientos y/o felicitaciones verbal y escrito.					
13	Se generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					
14	El director y/o subdirector realizan el monitoreo y asesoría a los docentes de las diversas áreas					
15	Aplican estrategias de enseñanza – aprendizaje de acuerdo con la heterogeneidad de sus estudiantes					
16	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje.					
17	Desarrollan las sesiones de aprendizaje aplicando las rubricas de evaluación docente.					
18	En la I.E. se orienta a los docentes en el diseño y elaboración de los instrumentos de planificación curricular.					
	DIMENSIÓN 3: Gestión administrativa					
19	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la I.E. en servicio a los estudiantes.					
20	En la I.E. se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar					

	ante la comunidad educativa					
21	En la I.E. se genera los recursos de ingreso propio con la finalidad de contribuir al logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas					
22	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
23	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E					
24	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones					
25	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula					
26	Se realiza el mantenimiento de limpieza y seguridad permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes donde se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje					
27	Se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de los estudiantes.					
28	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
	DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria					
29	Se fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.					
30	Se realizan proyectos de investigación e innovación a favor de la I.E. y de la comunidad.					
31	Los padres de familia y la comunidad son aliados estratégicos de la I.E.					

32	Existe participación entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad					
33	Se integra en las practicas pedagógicas, la problemática, la cultura y recursos de la comunidad.					
34	Los padres de familia de otras instituciones educativas muestran interés por matricular a sus hijos en la I.E. Micaela Bastidas.					
35	La I. E. comparte con las autoridades locales los retos de una educación de calidad					

Anexo 6: Certificado de validez del instrumento que mide el Marco del buen desempeño directivo

Experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el *Marco del buen desempeño directivo*

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES													
1	Se diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social.				X				X				X	
2	Se planifican y diseñan de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social.				X				X				X	
3	Se promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas.				X				X				X	
4	Se propician espacios de integración del personal de la institución educativa que fomenten un clima laboral favorable al diálogo, al trabajo en equipo y a un desempeño eficiente.				X				X				X	
5	Se genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.				X				X				X	
6	Demuestra y propicia el buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan en la institución educativa.				X				X				X	
7	Se muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con otras personas.				X				X				X	
8	Se toman en cuenta las necesidades e individualidades de las personas en atención a la diversidad.				X				X				X	
9	Transmite a la comunidad educativa sus altas expectativas en estudiantes, docentes y equipo administrativo, generando compromiso en la búsqueda de un rendimiento eficiente.				X				X				X	
10	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.				X				X				X	
11	Se promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad.				X				X				X	
12	Se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de los estudiantes.				X				X				X	
13	Se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución.				X				X				X	
14	Se gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.				X				X				X	



15	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.				X					X					X	
16	Se gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa				X					X					X	
17	Se gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.				X					X					X	
18	Se implementan estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.				X					X					X	
19	Se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.				X					X					X	
					X					X					X	
	DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES															Sugerencias
20	Se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.				X					X					X	
21	Se estimula la iniciativa de los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de estas.				X					X					X	
22	Se generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.				X					X					X	
23	Se promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes, propiciando la autoevaluación y la mejora continua.				X					X					X	
24	Se promueve mecanismos para el trabajo remoto virtual entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar ante una situación de emergencia.				X					X					X	
25	Se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.				X					X					X	
26	Se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.				X					X					X	
27	Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos y considerando la atención de sus necesidades específicas.				X					X					X	
28	Se monitorea el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.				X					X					X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

29	Se orienta y propone formas de evaluación pertinentes orientadas a medir, tanto los procesos como los resultados de la enseñanza y el aprendizaje.				X				X				X
30	Se motiva en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes y reflexionar sobre su propio desempeño pedagógico.				X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario para la variable "*Marco del buen desempeño directivo*" puede ser aplicado en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Paca Pantigoso, Flabio Romeo **DNI:** 01212856

Especialidad del validador: Metodología de la investigación, Estadística

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

Lima, 23 de junio del 2020



F. Romeo Paca P.
DNI 01212856



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño directivo

Inventario Marco del buen desempeño directivo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES													
1	Se diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social.				X				X				X	
2	Se planifican y diseñan de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social.				X				X				X	
3	Se promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas.				X				X				X	
4	Se propician espacios de integración del personal de la institución educativa que fomenten un clima laboral favorable al diálogo, al trabajo en equipo y a un desempeño eficiente.				X				X				X	
5	Se genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.				X				X				X	
6	Demuestra y propicia el buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan en la institución educativa.				X				X				X	
7	Se muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con otras personas.				X				X				X	
8	Se toman en cuenta las necesidades e individualidades de las personas en atención a la diversidad.				X				X				X	
9	Transmite a la comunidad educativa sus altas expectativas en estudiantes, docentes y equipo administrativo, generando compromiso en la búsqueda de un rendimiento eficiente.				X				X				X	
10	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.				X				X				X	
11	Se promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad.				X				X				X	
12	Se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de los estudiantes.				X				X				X	
13	Se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución.				X				X				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

27	Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos y considerando la atención de sus necesidades específicas.				X				X				X	
28	Se monitorea el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.				X				X				X	
29	Se orienta y propone formas de evaluación pertinentes orientadas a medir, tanto los procesos como los resultados de la enseñanza y el aprendizaje.				X				X				X	
30	Se motiva en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes y reflexionar sobre su propio desempeño pedagógico.				X				X				X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Candia** DNI: 1005051

Especialidad del validador: **Asesor Teórico – Metodológico**

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

23 de junio del 2020

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 7: Certificado de validez del instrumento que mide la gestión educativa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión educativa

Inventario *Gestión educativa*

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL														
1	El reglamento interno de la I.E. es revisado y actualizado; por el personal directivo, docente y administrativo.				X				X				X	
2	Se cumple con la misión y visión de la I.E.				X				X				X	
3	El Manual de funciones y procedimientos de la I.E. es analizado e interpretados por la comunidad educativa.				X				X				X	
4	Se promueve la participación de los docentes en la planificación, elaboración y ejecución anual de los instrumentos de gestión institucional.				X				X				X	
5	Se promueve la elaboración de proyectos institucionales en beneficio de la educación de calidad.				X				X				X	
6	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a las habilidades y capacidades de cada docente.				X				X				X	
7	Los directivos mantienen una comunicación horizontal con todo el personal de la I.E.				X				X				X	
8	Se evidencia un buen clima de convivencia en la I.E.				X				X				X	
9	La dirección promueve el cumplimiento y uso efectivo de las horas pedagógicas				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA														
Sugerencias														
10	Se realiza el acompañamiento socio afectivo y cognitivo a los estudiantes para contribuir a su formación integral.				X				X				X	
11	Los docentes se capacitan para estar actualizados en su trabajo pedagógico.				X				X				X	
12	La dirección institucional incentiva la labor docente a través de reconocimientos y/o felicitaciones verbal y escrito.				X				X				X	
13	Se generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.				X				X				X	
14	El director y/o subdirector realizan el monitoreo y asesoría a los docentes de las diversas áreas				X				X				X	
15	Aplican estrategias de enseñanza – aprendizaje de acuerdo con la heterogeneidad de sus estudiantes				X				X				X	
16	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje.				X				X				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

33	Se integra en las practicas pedagógicas, la problemática, la cultura y recursos de la comunidad.					X						X					X
34	Los padres de familia de otras instituciones educativas muestran interés por matricular a sus hijos en la I.E. Micaela Bastidas.					X						X					X
35	La I. E. comparte con las autoridades locales los retos de una educación de calidad					X						X					X

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio** DNI: 1005051

Especialidad del validador: **Asesor Teórico - Metodológico**

23 de junio del 2020

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

Experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL														
1	El reglamento interno de la I.E. es revisado y actualizado; por el personal directivo, docente y administrativo.				X				X					X
2	Se cumple con la misión y visión de la I.E.				X				X					X
3	El Manual de funciones y procedimientos de la I.E. es analizado e interpretados por la comunidad educativa.				X				X					X
4	Se promueve la participación de los docentes en la planificación, elaboración y ejecución anual de los instrumentos de gestión institucional.				X				X					X
5	Se promueve la elaboración de proyectos institucionales en beneficio de la educación de calidad.				X				X					X
6	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a las habilidades y capacidades de cada docente.				X				X					X
7	Los directivos mantienen una comunicación horizontal con todo el personal de la I.E.				X				X					X
8	Se evidencia un buen clima de convivencia en la I.E.				X				X					X
9	La dirección promueve el cumplimiento y uso efectivo de las horas pedagógicas				X				X					X
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA														
Sugerencias														
10	Se realiza el acompañamiento socio afectivo y cognitivo a los estudiantes para contribuir a su formación integral.				X				X					X
11	Los docentes se capacitan para estar actualizados en su trabajo pedagógico.				X				X					X
12	La dirección institucional incentiva la labor docente a través de reconocimientos y/o felicitaciones verbal y escrito.				X				X					X
13	Se generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.				X				X					X
14	El director y/o subdirector realizan el monitoreo y asesoría a los docentes de las diversas áreas				X				X					X
15	Aplican estrategias de enseñanza – aprendizaje de acuerdo con la heterogeneidad de sus estudiantes				X				X					X
16	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje.				X				X					X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

33	Se integra en las practicas pedagógicas, la problemática, la cultura y recursos de la comunidad.				X					X					X
34	Los padres de familia de otras instituciones educativas muestran interés por matricular a sus hijos en la I.E. Micaela Bastidas.				X					X					X
35	La I. E. comparte con las autoridades locales los retos de una educación de calidad				X					X					X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario para la variable "gestión educativa" puede ser aplicado en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr: Paca Pantigoso, Flabio Romeo **DNI:** 01212856

Especialidad del validador: Metodología de la investigación, Estadística

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

Lima, 23 de junio del 2020


F. Romeo Paca P.
DNI 01212856

Anexo 8: Validez de expertos de los cuestionarios

Tabla 14

Validez de contenido por expertos del instrumento MBDDir

N°	Experto	Calificación
1	Mgtr. Paca Pantigoso Flabio Romeo	Aplicable
2	Mgtr. Candia Menor Marco Antonio	Aplicable

Fuente: certificados de validez

Tabla 15

Validez de contenido por expertos del instrumento gestión educativa

N°	Experto	Calificación
1	Mgtr. Paca Pantigoso Flabio Romeo	Aplicable
2	Mgtr. Candia Menor Marco Antonio	Aplicable

Fuente: certificados de validez

Anexo 9: Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken

Tabla 16

Validación del cuestionario del Marco del buen desempeño directivo.

Nº Ítems		X	DE	V Aiken
Ítem 1	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 2	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 3	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 4	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 5	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 6	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 7	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 8	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 9	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Ítem 10	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 11	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 12	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 13	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 14	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 15	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 16	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 17	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 18	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 19	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 20	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Ítem 21	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 22	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 23	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 24	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 25	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 26	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 27	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 28	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 29	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 30	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Fuente: elaboración V Aiken

Anexo 10: Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken

Tabla 17

Validación del cuestionario de la gestión educativa

Nº Ítems		□	DE	V Aiken
Ítem 1	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 2	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 3	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 4	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 5	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 6	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 7	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 8	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 9	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 10	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 11	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 12	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 13	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 14	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 15	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 16	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 17	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 18	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 19	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 20	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 21	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 22	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 23	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 24	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 25	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 26	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 27	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 28	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 29	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 30	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 31	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 32	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 33	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 34	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Ítem 35	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Fuente: elaboración V Aiken

Anexo 11:

Confiabilidad de instrumentos Marco del buen desempeño directivo y gestión educativa

Tabla 18

Fiabilidad de la variable Marco del buen desempeño directivo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	30

Fuente: SPSS en base a las encuestas

Tabla 19

Fiabilidad de la variable gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	35

Fuente: SPSS en base a las encuestas

Interpretación:

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231), sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Coeficiente alfa $>.9$ es excelente

Coeficiente alfa $>.8$ es bueno

Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable

Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable

Coeficiente alfa $>.5$ es pobre - Coeficiente alfa

Siendo los coeficientes de Alfa Cronbach superiores a 0.9, indicaría que la confiabilidad en ambos instrumentos es excelente.

Anexo 12: Detalle de confiabilidad

Tabla 20.

Detalle de confiabilidad del instrumento: Marco del buen desempeño directivo

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social.	102,80	498,400	,857	,980
Se planifican y diseñan de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social.	102,50	507,833	,913	,980
Se promueven espacios y mecanismos de	102,90	494,767	,857	,980

participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas.				
Se propician espacios de integración del personal de la institución educativa que fomenten un clima laboral favorable al diálogo, al trabajo en equipo y a un desempeño eficiente.	102,50	511,833	,797	,981
Se genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrentando y resolviendo las barreras	102,50	527,833	,289	,983

existentes.				
Demuestra y propicia el buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan en la institución educativa.	102,30	511,122	,789	,981
Se muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con otras personas.	102,30	511,789	,950	,980
Se toman en cuenta las necesidades e individualidades de las personas en atención a la diversidad.	102,90	515,433	,647	,981
Transmite a la comunidad educativa sus altas expectativas en estudiantes, docentes y equipo administrativo, generando	102,80	507,733	,847	,980

compromiso en la búsqueda de un rendimiento eficiente				
Maneja	102,50	513,611	,746	,981
estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación				
Se promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad.	102,60	518,044	,592	,981
Se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de los estudiantes	102,90	510,100	,790	,981
Se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en	103,20	498,622	,836	,980

beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución.				
Se gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.	102,80	501,733	,878	,980
Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	103,00	498,444	,874	,980
Se gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y	102,70	508,900	,636	,981

manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa				
Se gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	102,90	497,211	,746	,981
Se implementan estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	103,10	500,544	,850	,980
Se conduce de	102,90	499,433	,839	,980

manera				
participativa los				
procesos de				
autoevaluación y				
mejora continua,				
orientándolos al				
logro de las				
metas de				
aprendizaje				
Se gestiona	102,90	490,767	,866	,980
oportunidades de				
formación				
continua de los				
docentes para la				
mejora de su				
desempeño en				
función del logro				
de las metas de				
aprendizaje.				
Se estimula la	103,10	497,878	,910	,980
iniciativa de los				
docentes				
relacionadas con				
innovaciones e				
investigaciones				
pedagógicas,				
impulsando la				
implementación y				
sistematización				
de estas.				
Se generan	102,80	505,511	,907	,980
espacios y				
mecanismos para				

el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.				
Se promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes, propiciando la autoevaluación y la mejora continua	102,70	500,678	,909	,980
Se promueve mecanismos para el trabajo remoto virtual entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar ante una situación de emergencia.	102,90	498,989	,849	,980

Se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	102,80	505,289	,793	,981
Se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	102,70	502,678	,861	,980
Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos y considerando la atención de sus necesidades específicas.	102,70	511,122	,762	,981
Se monitorea el	102,60	504,489	,833	,980

proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.				
Se orienta y propone formas de evaluación pertinentes orientadas a medir, tanto los procesos como los resultados de la enseñanza y el aprendizaje.	102,80	509,289	,805	,981
Se motiva en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes y reflexionar sobre su propio desempeño pedagógico.	102,60	512,933	,732	,981

Anexo 13: Detalle de confiabilidad

Tabla 21.

Detalle de confiabilidad del instrumento gestión educativa

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El reglamento interno de la I.E. es revisado y actualizado; por el personal directivo, docente y administrativo.	122,20	491,956	,622	,972
Se cumple con la misión y visión de la I.E.	122,60	490,933	,853	,971
El Manual de funciones y procedimientos de la I.E. es analizado e interpretados por la comunidad educativa.	122,50	487,833	,695	,971
Se promueve la participación de los docentes en la	122,60	489,822	,724	,971

planificación,
elaboración y
ejecución anual de
los instrumentos de
gestión
institucional.

Se promueve la elaboración de proyectos institucionales en beneficio de la educación de calidad.	122,50	488,722	,790	,971
--	--------	---------	------	------

La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a las habilidades y capacidades de cada docente.	123,00	487,778	,673	,972
--	--------	---------	------	------

Los directivos mantienen una comunicación horizontal con todo el personal de la I.E.	122,90	463,211	,839	,971
---	--------	---------	------	------

Se evidencia un buen clima de convivencia en la I.E.	123,20	479,511	,955	,970
---	--------	---------	------	------

La dirección promueve el	122,30	478,678	,905	,970
-----------------------------	--------	---------	------	------

cumplimiento y uso efectivo de las horas pedagógicas				
Se realiza el acompañamiento socio afectivo y cognitivo a los estudiantes para contribuir a su formación integral.	122,50	496,278	,569	,972
Los docentes se capacitan para estar actualizados en su trabajo pedagógico.	122,20	521,733	-,199	,974
La dirección institucional incentiva la labor docente a través de reconocimientos y/o felicitaciones verbal y escrito.	123,40	483,600	,605	,972
Se generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la	122,70	486,456	,799	,971

enseñanza y del clima escolar.				
El director y/o subdirector realizan el monitoreo y asesoría a los docentes de las diversas áreas	122,70	495,789	,662	,972
Aplican estrategias de enseñanza – aprendizaje de acuerdo con la heterogeneidad de sus estudiantes	122,40	485,600	,791	,971
Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje.	122,30	493,122	,637	,972
Desarrollan las sesiones de aprendizaje aplicando las rubricas de evaluación docente.	122,10	510,989	,301	,973
En la I.E. se orienta a los docentes en el diseño y elaboración de los instrumentos de planificación curricular.	122,70	482,456	,911	,970

Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la I.E. en servicio a los estudiantes.	123,30	471,567	,752	,971
En la I.E. se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa	123,30	476,456	,776	,971
En la I.E. se genera los recursos de ingreso propio con la finalidad de contribuir al logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas	123,30	495,122	,398	,973
Se supervisa el cumplimiento de la	122,50	478,722	,928	,970

calendarización del
año lectivo
respetando los
tiempos previstos
para culminar las
horas efectivas con
los estudiantes.

Se administra 122,90 478,989 ,874 ,971
adecuadamente al
potencial humano

asignándoles
comisiones, cargos,
funciones para el
normal y efectivo
desarrollo de la I.E

Se supervisa con 122,80 481,067 ,818 ,971
regularidad el

cumplimiento de
funciones de todo
el personal de la
escuela teniendo
en cuenta el
reglamento interno
y/o el manual de
funciones

Se proporciona los 122,50 488,056 ,690 ,971
textos y materiales
educativos

necesarios para el
trabajo pedagógico
en el aula

Se realiza el 123,10 497,656 ,668 ,972
mantenimiento de

limpieza y seguridad permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes donde se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje				
Se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de los estudiantes.	123,10	488,322	,802	,971
Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	122,30	492,900	,644	,972
Se fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	122,50	498,056	,518	,972
Se realizan proyectos de investigación e innovación a favor	122,80	485,067	,831	,971

de la I.E. y de la comunidad.				
Los padres de familia y la comunidad son aliados estratégicos de la I.E.	122,60	492,933	,637	,972
Existe participación entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad	122,50	482,278	,837	,971
Se integra en las practicas pedagógicas, la problemática, la cultura y recursos de la comunidad.	122,60	492,711	,792	,971
Los padres de familia de otras instituciones educativas muestran interés por matricular a sus hijos en la I.E.	122,60	487,822	,672	,972
Micaela Bastidas.				
La I. E. comparte con las autoridades locales los retos de una educación de calidad	122,70	484,233	,746	,971

24	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	
27	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
28	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	
31	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
32	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	
33	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
34	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	1	4	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
36	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
38	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
39	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
41	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	5	3	3	3	3	4	
42	3	3	4	3	5	5	5	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
44	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
45	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
46	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
47	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
48	3	4	3	4	4	3	2	5	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
50	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	4	5	

Anexo 16: Tabla de especificaciones de la variable: Marco del buen desempeño directivo

VARIABLE	DIMENSIÓN	PESO	ÍTEMS	INDICADORES	PREGUNTAS
MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DIRECTIVO	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	50%	19	Conduce la planificación institucional	Se diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social.
					Se planifican y diseñan de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social.
				Promueve y sostiene la participación democrática	Se promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas.
					Se propician espacios de integración del personal de la institución educativa que fomenten un clima laboral favorable al diálogo, al trabajo en equipo y a un desempeño eficiente.
				Genera un buen clima escolar	Se genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.
					Demuestra y propicia el buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan en la institución educativa.
					Se muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con otras personas.
				Reconocimiento de la diversidad.	Se toman en cuenta las necesidades e individualidades de las personas en atención a la diversidad.
					Transmite a la comunidad educativa sus altas expectativas en estudiantes, docentes y equipo administrativo, generando compromiso en la búsqueda de un rendimiento eficiente.
				Participación	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.
Se promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad.					

				Gestión de recursos	Se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de los estudiantes.			
					Se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución.			
				Favorece las condiciones operativas	Se gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.			
					Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.			
				Gestiona la prevención de riesgos	Se gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.			
				Lidera procesos de evaluación	Se gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.			
					Se implementan estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.			
					Se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.			
				Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	50%	11	Estima la autoevaluación profesional y la formación continua	Se gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.
								Se estimula la iniciativa de los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de estas.
Se generan espacios y mecanismos para el trabajo								

				Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje	colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.
					Se promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes, propiciando la autoevaluación y la mejora continua.
					Se promueve mecanismos para el trabajo remoto virtual entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar ante una situación de emergencia.
				Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos	Se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.
					Se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.
				Monitorea	Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos y considerando la atención de sus necesidades específicas.
					Se monitorea el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.
					Se orienta y propone formas de evaluación pertinentes orientadas a medir, tanto los procesos como los resultados de la enseñanza y el aprendizaje.
				Motivación	Se motiva en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes y reflexionar sobre su propio desempeño pedagógico.
TOTAL		100%	30		

Anexo 17: Tabla de especificaciones de la variable: gestión educativa

VARIABLE	DIMENSIÓN	PESO	ÍTEMS	INDICADORES	PREGUNTAS
GESTIÓN EDUCATIVA	Gestión institucional	25%	9	Reglamento interno	El reglamento interno de la I.E. es revisado y actualizado; por el personal directivo, docente y administrativo. Se cumple con la misión y visión de la I.E.
				Manual de organización y funciones	El Manual de funciones y procedimientos de la I.E. es analizado e interpretados por la comunidad educativa. Se promueve la participación de los docentes en la planificación, elaboración y ejecución anual de los instrumentos de gestión institucional.
				Comisiones de trabajo	Se promueve la elaboración de proyectos institucionales en beneficio de la educación de calidad.
					La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a las habilidades y capacidades de cada docente.
				Canales de comunicación formal	Los directivos mantienen una comunicación horizontal con todo el personal de la I.E.
					Se evidencia un buen clima de convivencia en la I.E.
	Uso de tiempos y espacios	La dirección promueve el cumplimiento y uso efectivo de las horas pedagógicas			
	Gestión pedagógica	25%	9	Tutoría y orientación educativa	Se realiza el acompañamiento socio afectivo y cognitivo a los estudiantes para contribuir a su formación integral.
				Actualización docente	Los docentes se capacitan para estar actualizados en su trabajo pedagógico.
La dirección institucional incentiva la labor docente a través de reconocimientos y/o felicitaciones verbal y escrito.					
Monitoreo	Se generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la				

					enseñanza y del clima escolar El director y/o subdirector realizan el monitoreo y asesoría a los docentes de las diversas áreas
				Desarrollo de prácticas pedagógicas	Aplican estrategias de enseñanza – aprendizaje de acuerdo con la heterogeneidad de sus estudiantes Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje. Desarrollan las sesiones de aprendizaje aplicando las rubricas de evaluación docente.
				Planes y programas	En la I.E. se orienta a los docentes en el diseño y elaboración de los instrumentos de planificación curricular.
	Gestión administrativa	25%	10	Presupuesto económico	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la I.E. en servicio a los estudiantes En la I.E. se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa En la I.E. se genera los recursos de ingreso propio con la finalidad de contribuir al logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas
				Distribución de tiempos	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.
				Jornadas de trabajo	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E. Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones
				Administración	Se proporciona los textos y materiales educativos

				de recursos materiales	necesarios para el trabajo pedagógico en el aula
					Se realiza el mantenimiento de limpieza y seguridad permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes donde se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje
					Se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de los estudiantes.
				Relación con instancias del MED	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.
	Gestión comunitaria	25%	7	Relación con padres de familia	Se fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.
				Proyectos de proyección social	Se realizan proyectos de investigación e innovación a favor de la I.E. y de la comunidad.
				Aliados estratégicos	Los padres de familia y la comunidad son aliados estratégicos de la I.E.
				Relaciones con el entorno	Existe participación entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad
					Se integra en las practicas pedagógicas, la problemática, la cultura y recursos de la comunidad.
					Los padres de familia de otras instituciones educativas muestran interés por matricular a sus hijos en la I.E. Micaela Bastidas.
				Redes de apoyo	La I. E. comparte con las autoridades locales los retos de una educación de calidad
TOTAL		100%	35		

Anexo 18:

Tabla de Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 22

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00	
De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2004), Metodología de la Investigación

Educativa. Madrid, Trilla, p.212

Anexo 19: Carta de presentación



*Escuela de
Posgrado*

“Año de la universalización de la salud”

Lima, 27 de mayo del 2020

Carta P.017 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Mgtr. Roca Tapia Cleto
Director
De la I.E. N° 151 “Micaela Bastidas”

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **CORTEZ CUZCANO MARÍA ELENA.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CORTEZ CUZCANO MARÍA ELENA.** Identificado(a) con DNI N.°44585596 y código de matrícula N° 7001176129; estudiante del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA I.E. N° 151 MICAELA BASTIDAS, S.J.L. – 2020.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 20: Autorización de aplicación de instrumentos



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Cruz de Motupe, 12 de Junio del 2020

OFICIO N°091 - 2020/D I.E.N°151"MB"/UGEL-05-SJL/EA

Doctor:

RAUL DELGADO ARENAS

JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO

FILIAL- LIMA-CAMPUS LIMA ESTE

Presente.-

ASUNTO: RESPUESTA A CARTA P.17-2020 EPG-UCV LE SOBRE LA AUTORIZACION DE ESTUDIANTE CORTEZ CUZCANO MARIA ELENA.

REF. : EXPEDIENTE N°1006-2020 I.E. N° 151"MB"-UGEL.05-SJL/EA

Tengo el honor de dirigirme a su digno Despacho para saludarlo cordialmente y a su vez, hacer de su conocimiento lo siguiente:
Considerando que nos encontramos en situación de emergencia sanitaria mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y prorrogada mediante el Decreto Supremo N° 051-2020-PCM, las cuales garantizan la adecuada prestación y acceso a los servicios y bienes esenciales regulados en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM;

- 1.- Mi Despacho le Hace de conocimiento que por orden Gubernamental no hay asistencia de alumnos, todo los trabajos remotos del Personal Docente y Administrativo es virtual.
- 2.- Mi Despacho, en virtud a las Normas emitidas a Nivel Nacional y de conocimiento público, en salvaguarda de la protección de la Salud y la Vida del Docente, Alumnos, Padres de Familia, Personal Administrativo y Jerárquico viene acatando la cuarentena.
- 3.- Por tal motivo Mi Despacho; LE AUTORIZA, el permiso vía virtual, a la Srta. MARIA ELENA CORTEZ CUZCANO Identificada con DNI N°44585596 y código de matrícula N° 7001176129; estudiante del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Dándole las facilidades y acceso para que nuestra docente pueda desarrollar su trabajo de investigación.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;

UG. CLETO ROCA TAPIA
DIRECCION
I.E. N° 151"MB"-UGEL 05-SJL/EA

DIA: 12 - 06 - 2020 HORA: 12.00 pm

CALLE 60 MZ."I" GRUPO 5- ALTURA PARADERO 4 DEL AA.HH. CRUZ DE MOTUPE

392-2601 / 392-2625

Anexo 21: Dictamen de conformidad



Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA
I.E. N° 151 MICAELA BASTIDAS, S.J.L. – 2020”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

CORTEZ CUZCANO, MARIA ELENA

Considerando:

Que, se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que, la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis, así como el documento respectivamente; indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 30 de julio del 2020

Mgtr. Marco Candia Menor

Dr. Rommel Lizandro Crispín

Anexo 22: Declaratoria de originalidad del autor




Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Cortez Cuzcano, Maria Elena, egresado de la Escuela de posgrado de Educación y Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada: “Marco del buen desempeño directivo y gestión educativa en la I.E. N° 151 Micaela Bastidas, S.J.L. – 2020”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

San Juan de Lurigancho, 29 de julio del 2020

Apellidos y Nombres del Autor Cortez Cuzcano, Maria Elena	
DNI: 44585596	Firma 
ORCID: 0000-0001-5946-2136	