



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión de dirección y desempeño docente en la Institución  
Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACÁDEMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Santos Reyes, Adela Ysabel (ORCID 0000.0002-7608-1850)

**ASESORA:**

Mg. Carranza Yuncor, Nelly Roxana (ORCID: 0000-0002-3268-4414)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO - PERÚ

2020

## DEDICATORIA

A mi querido padre Julio Santos que está en el cielo, que siempre me brindó su apoyo y me orientó para mi superación personal y profesional y a mi querida madre por su apoyo constante

A Sofía y Jhared mis amados hijos por comprender el tiempo dedicado a mi trabajo

A mi querido esposo Javier Pérez por su apoyo en todo momento

Adela Ysabel Santos Reyes.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por concederme el don de la vida

A mi familia hijos y esposo por su apoyo incondicional para realizar mis estudios de posgrado.

A mi asesora Mg. Nelly Roxana Carranza Yuncor por su orientación y guía desinteresada en la realización de mi trabajo de investigación.

Y a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron para la conclusión de este trabajo de investigación.

Adela Ysabel Santos Reyes.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pág.

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización .....	14
3.3 Población (criterios de selección), muestra .....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5 Procedimientos.....	15
3.6 Método de análisis de datos .....	16
3.7 Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS. ....	31
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1: <i>Población de la investigación</i> .....	15
Tabla 2: <i>Nivel de gestión de dirección</i> .....	17
Tabla 3: <i>Nivel de desempeño docente</i> .....	18
Tabla 4: <i>Prueba de normalidd</i> .....	19
Tabla 5: <i>Correlación entre variable de gestión de dirección y desempeño docente</i> .....	20
Tabla 6: <i>Correlación entre variable Gestión de dirección y dimensión capacidad de involucrar a los estuaintes en el proceso de aprendizaje</i> .....	21
Tabla 7: <i>Correlación entre variable gestión de dirección y la dimensión capacidad de promover el razonamiento, la creatividad y el pensamienoto crítico</i> .....	22
Tabla 8: <i>Correlación entre la variable gestión de dirección y la diemensión evaluar para retroalimentar y adecuar su enseñanza</i> .....	23
Tabla 9: <i>Correlación entre la variable gestión de dirección y la dimensión capacidad de propiciar un ambiente de resñpeto y proximidad</i> .....	24
Tabla 10: <i>Correlación entre la variables gestión de dirección y la dimensión capacidad de regular positivamente el comportamiento de los alumnos</i> .....	25

## RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020. La metodología de trabajo, según el propósito fue aplicada y según el diseño de investigación fue correlacional descriptiva, donde la población - muestra estuvo conformada por 58 docentes de la I.E. N° 80010 “Ricardo Palma”. Asimismo, se utilizó el Cuestionario de Gestión Directivo y Pedagógico, y Cuestionario de Desempeño Docente como instrumentos de recolección de datos los cuales fueron validados con juicio de experto y probada su confiabilidad con alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente superior a 0,8 lo cual da confiabilidad alta. Mediante la aplicación de los instrumentos y después de procesar resultados se concluye que existe una relación de intensidad alta entre la gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo – 2020 con un coeficiente de correlación de 0.753,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ , con lo cual se rechaza la hipótesis nula.

**Palabras Clave:** Gestión de Dirección, Desempeño Docente, calidad educativa

## ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between management and teaching performance at Educational Institution No. 80010 "Ricardo Palma", Trujillo - 2020. The work methodology, according to the purpose was applied and according to the design research was descriptive correlational, where the population - sample was made up of 58 EI teachers N ° 80010 "Ricardo Palma". Likewise, the Management and Pedagogical Management Questionnaire and the Teaching Performance Questionnaire were used as data collection instruments which were validated with expert judgment and their reliability with Cronbach's alpha was tested, obtaining a coefficient higher than 0.8 which gives high reliability. By applying the instruments and after processing results, it is concluded that there is a high intensity relationship between management and teaching performance at Educational Institution No. 80010 "Ricardo Palma", Trujillo - 2020 with a correlation coefficient of 0.753,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ , with which the null hypothesis is rejected.

**Keywords:** Management of Direction, Teaching Performance

## I. INTRODUCCIÓN

La educación tiene como responsabilidad la formación de personas capaces de desempeñar funciones ante una realidad en continuo cambio. A esto se refiere Lepeley (2006) cuando afirma que a nivel mundial la educación enfrenta grandes desafíos por ello debe ser prioridad puesto que es el factor fundamental para desarrollar una organización una sociedad y un país.

Las instituciones han crecido en instalaciones para dar cobertura a gran cantidad de estudiantes, que pronto coparon los espacios y se necesitó mayor cantidad de maestros para poder atenderlos satisfactoriamente. A esto se suma la responsabilidad de quienes se encargan de velar porque la institución marche de acuerdo a los ideales planteados; aunado a ello, el personal directivo se ve en la obligación de procurar la buena marcha del plantel, indistintamente de lo que ocurra en el entorno como lo afirma Valles et al (2017).

Para cumplir con lo requerido, en opinión de Borjas (2004), el director de un colegio debe orientar su gestión a obtener cambios importantes en todos los agentes educativos debe tener influencia en sus modos de comportarse y en el cumplimiento de funciones de manera eficiente con miras a alcanzar los propósitos institucionales. Por ello, López (2010) afirma que la gestión del director debe comportarse adecuadamente al realizar sus funciones administrativas o pedagógicas, debe distribuir funciones, organizar, ejercer control, supervisión y evaluación además de orientarse a alcanzar aprendizajes de calidad y eficiente desempeño de sus maestros.

En el Perú La Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial establecen que los directores son la principal autoridad y representan legalmente a su institución, tienen la responsabilidad de las acciones en materia de educación, pedagogía y administración, para lo cual deben generar un entorno óptimo para el desempeño de los maestros y que los alumnos alcancen las competencias que le corresponden a su edad y grado. La gestión óptima considera una serie de fases, tales como la planificar, la organizar, dirigir, la coordinar y controlar El director debe ser capaz de realizar todas estas funciones fortaleciendo sus habilidades directivas Los cambios sustanciales ocurren en los salones de clase y en los colegios. Allí se materializan los procesos de reforma y

la política educativa nacional. Estos cambios requieren de un líder que dirija este proceso y son los directores los llamados a hacerlo. Por esta razón, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2011), expresa que se debe formar a quienes dirigen las escuelas en temas de gestión, por ello la Representación de la UNESCO en Perú en unión a la Asociación de Empresarios por la Educación y la Unidad de Capacitación en Gestión (UCG) del Ministerio de Educación elaboro un documento para brindar instrumentos que faciliten la labor directriz.

La dirección debe tener en cuenta que el personal no son empleados que cumplen ordenes, sino que la institución es una organización, es un sistema social debido a que son grupos de personas que laboran en equipo, y que constituyen la segunda familia del alumno y constituyen una huella en sus ciudadanos (Miranda, 2016)

Dentro de la organización educativa los agentes deben conformar equipos acorde con la tecnología y economía de país rumbo a la innovación y a una sociedad con bienestar en la actualidad el desempeño de los maestros y la gestión debe responder a las exigencias de la sociedad (Cabrera, 2018).

Lo anterior hace necesario que el Director tenga en cuenta que al interior del colegio se dan las relaciones interpersonales en donde algunos integrantes buscan el sentido de pertenencia, aceptación y confianza, lo anterior por lo regular se logra pero en ocasiones estas relaciones pueden llevar a los conflictos; sin embargo el dirigente puede establecer compromisos y acuerdos con la intención de hacer exigencias justas haciendo hincapié en la responsabilidad que se adquiere al interior del grupo (Martos, 2018).

En la actualidad las sociedades del conocimiento y el mundo globalizado demandan un tipo de gerencia y dirección, extraordinario, pues a diferencia de la gerencia común, las escuelas públicas no tienen inversión, presupuesto, lucro, solo los escasos recursos del estado, sin embargo, y como la historia ha demostrado, en el marco de la escasez y adversidad es posible ser competitivo, ser capaz de realizar innovaciones y que inspiren a maestros y alumnos al conocimiento y aprendizaje que lidere la sociedad, y sean los ciudadanos que transformen e inspiren al país.

En Trujillo la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma” enfrenta muchas adversidades, entre las que se tiene los limitados recursos de la institución, la pobreza de la población, la poca valoración de la educación por parte de los estudiantes, esto constituye en un reto para la gestión de dirección y el desempeño de los maestros. El director tiene la responsabilidad de guiar los procesos pedagógicos con los diferentes docentes y su retroalimentación en base al logro de aprendizajes, y gestionar las condiciones básicas con la finalidad de alcanzar la mejora de los aprendizajes. A pesar de esto hay dificultades en la gestión de dirección debido a que no se cumplen a cabalidad lo planteado en el Marco del Buen desempeño del Directivo ocurre lo mismo con desempeño docente establecidas en las Rúbricas de Observación de aula en la evaluación del desempeño docente. Todo esto nos lleva a reflexionar si una buena gestión de dirección puede mejorar el desempeño docente y que pueda recuperar su prestigio y genere confianza en los actores educativos.

La realidad problemática descrita nos lleva al problema de investigación:

¿Existe relación entre la gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020?

El estudio se justifica por **conveniencia** porque la gestión directiva es básica para cumplir metas institucionales, así como un buen desempeño docente, permitiendo que estos actores corrijan o mejoren su función educativa a partir de los resultados a fin de que la institución trascienda en el tiempo.

Desde el criterio de **relevancia social** es pertinente porque a partir de los resultados se busca mejorar los niveles de cada una de las variables en la entidad materia de la investigación, beneficiando a toda la comunidad educativa.

Desde el criterio de su implicación **práctica** el estudio se realiza porque es necesario determinar el nivel gestión de dirección y desempeño docente, lo cual permitirá al director mediante una gestión adecuada, diseñar e implementar planes para mejorar el desempeño docente identificando en cada maestro sus fortalezas y también sus debilidades, haciendo de estas necesidades formativas una reflexión sobre el desempeño en busca de la autonomía para mejorarlo.

Desde el valor **teórico** tiene la finalidad de aportar nuevo cuerpo teórico sobre la relación entre gestión de dirección y desempeño docente, porque los resultados sistematizados en una propuesta se convertirán en referentes para futuras investigaciones y constituyen un cuerpo de conocimiento para las ciencias de la educación.

La realidad problemática justificada nos conduce al objetivo general:

Determinar la relación entre gestión de dirección y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.

A nivel específico los objetivos:

Identificar la el nivel de gestión de dirección en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.

Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.

Identificar la relación entre la gestión de dirección y la Capacidad de involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.

Identificar la relación entre la gestión de dirección y la Capacidad de promover el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.

Identificar la relación entre la gestión de dirección y la Capacidad de evaluar el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.

Identificar la relación entre la gestión de dirección y la Capacidad de propiciar un ambiente de respeto y proximidad en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.

Identificar la relación entre la gestión de dirección y la Capacidad de regular positivamente el comportamiento de los alumnos en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.

Así mismo, planteamos las siguientes hipótesis de investigación:

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la gestión de dirección y el desempeño docente en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo – 2020.

Ho: No existe relación entre la gestión de dirección y el desempeño docente en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo – 2020.

## II. MARCO TEÓRICO.

La temática de investigación es de gran preocupación internacional donde se han hecho estudios sobre las variables que presentamos a continuación.

López et al. (2018) en su artículo sobre un modelo de gestión para escuelas de media en México cuyo objetivo fue precisar los retos para la gestión del director con innovaciones para una reforma en educación secundaria con el propósito de reformar la Media Superior y la ejecución del modelo propuesto por la secretaría de educación pública en México. Se pretende mejorar la gestión del director con un modelo para la institución donde se asumen compromisos a partir de evaluar las acciones directivas. Este artículo es de gran aporte para nuestra investigación, por cuanto concluye que la propuesta de evaluar de manera constante como se desempeñan los docentes y el director favorece la gestión, pues en este siglo de cambios, la sociedad, y el conocimiento cambian constantemente, y puede caer en desactualización, por lo que la gestión de dirección debe organizarse para su constante actualización y vigencia.

Pacha (2016) en su tesis sobre la relación de la gestión administrativa con el desempeño docente de una escuela en Ecuador. Determina la relación de la gestión administrativa con el desempeño docente. Los resultados demuestran que existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño docente, de la escuela “San José” del cantón Piñas, provincia El Oro, Ecuador durante el año escolar 2016.

También es de especial aporte la investigación de Miranda (2016) en gestión de dirección conceptualizado por los directivos en entidades públicas en Bogotá, donde resume teorías y conceptos sobre gestión de dirección, surgida de investigaciones desarrolladas. El propósito principal construir un concepto sobre “gestión de dirección”, tomando como referencias el significado, sentido y comprensión desde la práctica pedagógica y administrativa de los docentes que

participaron en el estudio. En esta construcción teórica, se enfatizó en la capacidad para entender la relación entre los saberes y la experiencia de los directivos docentes, con una actitud posibilitadora de cambios y visionaria ante los desafíos de la gestión de las organizaciones educativas en el mundo actual. Coincide con nuestra investigación en cuanto a la gestión de dirección que está abierta a la reforma de la escuela.

Vargas (2016) La gestión del director y su relación con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Ángel Polivio Márquez Pacheco del cantón Huaquillas 2013. Se busca determinar la relación entre la gestión del director con el desempeño docente. La conclusión fue que existe relación significativa y positiva entre las variables planteadas en el estudio.

Valles (2017) en su tesis Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias de Bogotá-2017. El objetivo de este trabajo es analizar la gestión del director como herramienta para el fortalecimiento educativo de las escuelas primarias. Esta investigación es de tipo descriptiva, no experimental, de campo transversal. La población estuvo conformada por 26 directores y 119 docentes. Los resultados evidenciaron que los directivos promueven un conjunto de actividades orientadas a transformar los valores institucionales en acciones concretas en un nivel medio. La gestión de dirección era de nivel medio.

Mena (2017) en su investigación sobre el rol del director en la gestión de conflictos en el Marco de Buen Desempeño del Directivo en Piura. Su investigación se centra en describir y analizar el rol que desarrollan los directivos al gestionar conflictos buscando mejorar este proceso. Se concluye que quienes dirigen las escuelas carecen de elementos cognoscitivos para gestionar conflictos en forma eficiente en el MBD directivo del MINEDU.

Otárola (2016) buscó conocer la influencia de las habilidades gerenciales de los directivos en el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas Comas, 2015. Se concluyó que la habilidad gerencial del director influye de

manera positivamente en el desempeño de los maestros, en un 60.7%, con lo cual la hipótesis de investigación fue comprobada.

Tafur (2018) en su estudio sobre competencias directivas al gestionar tres colegios de Lima buscó la relación entre competencias del director, con las competencias ejercidas en su gestión. Resultando que se ejercen parcialmente por falta de tiempo especialmente las que se refieren al monitoreo y acompañamiento de los docentes Existen limitaciones para planificar por falta de autonomía.

De la revisión de teorías acerca de las variables de estudio surge este marco teórico

Gestión es sinónimo de administración, como Chiavenato (2007) afirma que administrar se relaciona con manejar las acciones de las organizaciones como planificación, organización, dirección y control, y que es necesaria para que exista una organización. También menciona que son las acciones de quienes dirigen la organización buscando la eficacia, requiriendo recursos para alcanzar las metas establecidas. Gestión es la administración de individuos agrupados, encaminándolos al logro de metas, de igual manera el que administra tiene responsabilidad en los sucesos que ocurran por eso atiende el desarrollo de actividades.

Ley General de Educación y Ley de Carrera Pública Magisterial señalan a los directores de I.E. como la máxima autoridad y quien la representa legalmente. Responsable de gestionar en lo educativo pedagógico y administrativo, generando situaciones para que los docentes muestren un desempeño óptimo como profesionales, para lograr las competencias que los estudiantes necesitan de acuerdo a su edad y grado. Por esto quien dirige está preparado para desenvolverse en cualquier ámbito y fortalece capacidades para un buen desempeño en el cargo alcanzando sus propósitos.

Sobre el concepto de gestión de dirección, Cuevas (2013) refiere "(...) se refiere a dirigir estratégicamente, conocer su institución, como se organiza el ambiente y como se desempeñan los estudiantes, y como se relaciona con el entorno

ambiental (...)". El cambio social y cultural hace que la escuela se modifique a varios niveles como gestionar, organizar y estructurar. A pesar del sustento teórico sobre gestión de dirección y el rol del director, el día a día del colegio pone de manifiesto variados componentes que dificultan cumplir los deberes.

James & William (2008) gestión de dirección, es la manera como los directores de una entidad al conducirla y sustentarla con la misión, visión, valores, se proyectan en la mejora de sus actividades y su organización; busca comunicarse fluidamente con los colaboradores, orientando hacia logros institucionales.

MINEDU (2012)) en el DS. N° 009-2005-ED, menciona que la gestión de dirección es el compromiso institucional, operando sobre situaciones dinámicas y complejas. Es decir, en las actividades cotidianas, diversidad de roles desarrollados día a día, las interacciones establecidas con los agentes educativos, generando nuevas ideas educativas.

UNESCO (2011), refiere que el director es el encargado de la gestión, de la pedagogía y la administración de su colegio alcanzando metas previstas. El que dirige la entidad institución ejerce liderazgo administrando, asumiendo tareas diversas. Dominar estas prácticas conlleva una la administración con eficiencia, alcanzando los fines institucionales.

MINEDU (2014) en la gestión de dirección, hace conocer que los procesos educativos desarrollan acciones y organización de espacios con un referente que dirige el quehacer docente desde el salón de clases extendiéndose a la organización y sus estamentos, conduciendo al óptimo desempeño. En ese sentido El director, cumple distintas exigencias y retos que impone la sociedad,

Miranda (2016), respecto a la gestión de dirección sostiene que son procesos desarrollados con la comunidad enmarcados en aspectos como las normas en educación vigentes, la relación entre educación y producción y evaluación constante. Cuando se refiere a la normatividad es el director quien aplica la política educativa del gobierno al dirigir la entidad, la normatividad vigente señala la orientación estratégica y los objetivos plasmados en el PEI.

La gestión de dirección se encarga de guiar, pues conduce, establece y articula los en la institución las fases para mejoramiento permanente al gestionar, con ello actividades que se programan, tienen una intención, son metódicas y buscan la

participación con objetivos claros. Para esto se necesita una gestión directiva directivos con liderazgo.

En colegios nacionales la gestión de dirección lo ejercen el director y subdirector encargados de dirigir las tareas institucionales orientadas a alcanzar objetivos y metas, es así que los directivos deben cumplir sus funciones reforzando sus competencias buscando transformar su entidad.

UNESCO (2011), en el Manual de Gestión para Directores de Instituciones educativas en el Perú, dice: "(...) el director de colegio sigue la gestión escolar, utiliza recursos disponibles de todo tipo. Quienes dirigen una institución educativa aplican principios administrativos, detallados por Fayol; planificar actividades; luego de organizar, dirige las acciones planificadas con liderazgo de modo que las personas respondan de manera positiva y por último debe efectuar el acompañamiento vigilancia de lo proyectado, con el objetivo de enmendar fallas impidan lograr objetivos.

La función del director es de gran importancia para alcanzar que la gestión de la institución sea eficiente; es decir un buen control de todo tipo de recursos, alcanzar los resultados previstos y logros de aprendizaje de los escolares.

De igual modo, la dirección de la institución educativa tiene el compromiso de alcanzar las metas institucionales, y generar situaciones de mejoramiento académico del educando.

MINEDU (2005), indica que el papel del director consiste en conducir la buena marcha administrativa de su institución, de forma colaborativa con los agentes educativos. Asimismo, es el encargado de establecer convenios con otras entidades de la comunidad y vigilar que se cumpla es el director; también le compete la preservación y mantenimiento del mobiliario, equipos e instalaciones de la institución, otra función será la coordinación y supervisión del uso del dinero conjuntamente con la APAFA acorde con la normatividad.

Sobre las dimensiones de la gestión de dirección se sustenta en el MBD Directivo MINEDU (2014) aprobado con Resolución N° 304-2014-MINEDU. Como primera dimensión tenemos *Gestionar condiciones para mejorar el aprendizaje*, incluye la **reforma escolar** La educación en el país tiene un sinnúmero de necesidades y demandas, las mismas que nos plantean retos y desafíos para afrontarlas de

manera coherente y efectiva. Sin embargo, la prioridad inminente es impulsar el cambio que requieren los procesos educativos para la transformación efectiva de la escuela, en su dinámica, estructura y organización, con el fin de lograr resultados de aprendizaje significativos en los estudiantes y la sociedad, **gestiona la mejora del aprendizaje planificando**, está definida como el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela -liderado por el equipo directivo- para promover y garantizar el logro de los aprendizajes. **Promoviendo una buena convivencia**, está definida como el conjunto de condiciones que permiten el ejercicio de la participación democrática y ciudadana de todas y todos los estudiantes y que promueva la construcción de un entorno seguro, acogedor y colaborativo. Así, las relaciones interpersonales -basadas en el buen trato- son reconocidas como interacciones que se desarrollan entre los miembros de la comunidad educativa con carácter intercultural e inclusivo con respeto a la diversidad. y **hacer participar a la familia y comunidad**, implica que la escuela otorga un rol protagónico a los otros dos actores, estableciendo una alianza que contribuye tanto a la mejora de los aprendizajes como a la promoción del desarrollo local. Este vínculo se enmarca en una responsabilidad compartida. **Evalúa de forma sistémica su gestión**. Asimismo, se promueve que la escuela tenga una actitud abierta hacia la comunidad, como una estrategia que le permita compartir sus recursos y aprendizajes para promover acciones de colaboración mutua, estableciéndose acuerdos y alianzas que aporten a la construcción de un proyecto de desarrollo común.

Esta dimensión tiene cuatro competencias de gestión de dirección que son sus indicadores.

**Conducir la planificación en la institución**, desde conocer los procesos de una sesión, como es el clima escolar, caracterizar al educando y su contexto, con orientación al logro de aprendizajes.

**Promoción y sostenimiento de la participación familiar y comunal favorable al aprendizaje**, respetarse, colaborar, estimularse y reconocer que somos diversos, la familia como ente de apoyo.

**Favorecer condiciones para asegurar aprendizajes de calidad en los alumnos**, con una administración de recursos diversos con equidad y eficiencia, previniendo riesgos.

**Liderar el análisis de la gestión de la escuela y el rendimiento de cuentas** para mejorar continuamente y lograr aprendizajes.

La segunda dimensión: *Orientar los procesos pedagógicos* para mejorar los aprendizajes, el director se enfoca en promover el desarrollo de la profesión del docente acompañándolo en la mejora del aprendizaje enfocado en la inclusión y respetando la diversidad. Esta dimensión incluye dos competencias que se convertirán en nuestros indicadores.

**Promover y liderar grupos de inter aprendizaje**, que colaboran mutuamente, se autoevalúan y se actualizan continuamente para mejorar su práctica docente asegurando metas.

**Gestionar procesos pedagógicos de calidad** dentro de su colegio acompañando al docente, reflexionar en grupo y lograr los objetivos planteados.

Respecto a Desempeño docente, Díaz (2006) manifiesta: Es lo que realiza, demuestra y refleja el maestro como profesional en materia educativa; todo dentro del campo de la tecnología, el trabajo de planificación del plan de estudios, las estrategias de enseñanza que implementa, las herramientas y los materiales de enseñanza que emplea, y la evaluación realizada por todas los procedimientos y metodologías que regulan el trabajo del profesor en el aula , de la organización e implementación y se calcula los resultados de aprendizaje .

Montenegro (2003) es entendido como cumplir los deberes; el cual está determinado por elementos que se relacionan con el maestro, el educando y el escenario en el cual se desenvuelven. Para profundizar sobre la variable desempeño docente tenemos al Ministerio de Educación de Ecuador (2016) donde se afirma que trabajar el desempeño profesional de los docentes es primordial porque formando maestros de calidad habrá más oportunidades de aprendizaje, con miras a construir la sociedad que anhelamos. MINEDU (2019) El Marco de Buen Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños propios de la docencia y que se exigen al docente de Educación

Básica Regular del país. Es un acuerdo técnico y social entre el Estado, los maestros y la sociedad referentes a las competencias que deberían dominar las profesoras y los profesores del país, a lo largo de su carrera profesional, teniendo como finalidad alcanzar el aprendizaje de todos los educandos. Es una herramienta integral para desarrollar al docente, conocida por los maestros y maestras, con el fin de asumir prácticas pedagógicas óptimas y se logre lo propuesto en dicho documento.

El desempeño docente incluye habilidades que según Páez y Ramos (2000) están relacionadas al cumplimiento de cuatro funciones: Función diagnóstica donde debe sintetizar fortalezas, debilidades y deficiencias, tal contrastadas con la realidad, para guiar la inmediata toma de decisiones adecuadas. Función instructiva referida a la evaluación en sí mismo, al ser investigada debe sintetizar aspectos de desempeño del maestro. Como resultado, los evaluados tienen instrucciones para aprender de las conclusiones de haber sido evaluados, integrando la experiencia como profesional docente y ser humano. Función educativa pues si la evaluación es adecuada, el maestro se da cuenta de la relación entre su evaluación y el motivo y comportamiento como maestro. Por el hecho de que el maestro sabe cómo los directores, colegas y estudiantes perciben su trabajo profesional, puede ir eliminando deficiencias y Función desarrolladora puesto que evaluar el desempeño del maestro, se percibe como el más importante para los maestros que son evaluados, se evidencia como consecuencia su responsabilidad, el maestro es capaz de autoevaluarse y criticarse en forma permanente; aprendiendo de sus dificultades es más consciente en su labor. De hecho, se vuelve consciente y comprende más claramente, madura y la mejora continua es un deber personal y profesional.

La variable desempeño docente tiene dimensiones sustentadas en las Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del desempeño docente del MINEDU (2018) Es un instrumento Pedagógico con cinco desempeños pertinentes para valorar la actuación del docente frente a sus estudiantes.

Las dimensiones son los desempeños que se evalúan:

- **Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.** Y que descubran la importancia de lo que están aprendiendo y porque es útil.
- **Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.** Cuando propone acciones que promueven la creatividad con creaciones propias, que comprendan algunas teorías y desarrollen estrategias.
- **Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.** En todo momento realiza la orientación y apoya en sus dificultades hace adaptaciones en función de necesidades de aprendizaje, a través de la reflexión busca que se logren los desempeños y propósitos, aplica la evaluación formativa retroalimentando en forma permanente.
- **Propicia un ambiente de respeto y proximidad.** Respeto y amor hacia el alumno crea un ambiente de confianza brinda soporte socio emocional se muestra empático de modo que genera acercamiento y atiende sus necesidades.
- **Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.** Promueve la reflexión sobre las normas de convivencia, realiza la prevención de conflictos, enseña como autorregular emociones, aplica la disciplina positiva de modo que la clase se desarrolle dentro de una convivencia armoniosa.

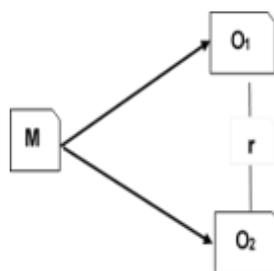
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Es aplicada, porque busca solucionar una problemática en un momento generando impacto a través de acciones que se puedan realizar.(Hernández et al., 2010)

Según su diseño fue correlacional descriptiva, porque describimos como se relacionan las variables de estudio.

Representada en el siguiente esquema:



**M:** Muestra.

**O<sub>1</sub>:** Gestión de dirección

**R:** Asociación entre variables.

**O<sub>2</sub>:** Desempeño docente.

#### 3.2 Variables y operacionalización

**V1: Gestión de dirección:** Para James y William (2008) es la forma en que los directivos de una organización la dirigen y sostienen, al determinar y poner en acción su misión, visión y valores, así como concebir un lugar apropiado para mejorar su ocupación, rapidez y aprendizaje organizacional; se refiere a los colaboradores, fomentando un lugar propicio y ético mantenga una comunicación constante con ellos, creando una dirección dinámica para ejecutar y mejorar el cumplimiento de los objetivos.

**V2: Desempeño docente:** Montenegro (2003) define el desempeño docente como un conjunto de acciones específicas, como el desempeño de sus funciones, está determinado por factores relacionados con el maestro, el

alumno y el entorno en sí. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para ser una profesión docente adecuada.

### 3.3 Población muestra y muestreo

Se trabajó con 58 docentes como población muestral de la I.E. N° 80010 “Ricardo Palma” de los distintos niveles en el período 2020 según el cuadro.

Tabla 01

Distribución de la Población de docentes en la I.E. Ricardo Palma de Trujillo, 2020

Nivel	Cantidad	%
Primaria	23	43.4
Secundaria	35	56.6
Total	58	100.00

Fuente: Archivo institucional.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnicas

Encuesta porque permite recolectar datos en forma directa de los docentes encuestados.

#### Instrumentos

Se han aplicado dos cuestionarios para recolectar datos Para la primera variable se usó el Cuestionario sobre Gestión de dirección, el mismo que ha sido validado por expertos y su confiabilidad según alfa de Cronbach mayor a 0.8.demuestra alta confiabilidad .Para la segunda variable se utilizó el Cuestionario de Desempeño Docente basado en la Ficha de observación de Filiberto Bernabé Zúñiga y Saucedo Centurión Dina Rosario, adaptado a Rúbricas de desempeño docente MINEDU (2017), con 25 ítems cuya escala tiene los siguientes niveles de calificación : insatisfactorio, proceso, satisfactorio y destacado que puntúan de 1-5.También validado por juicio de expertos y la confiabilidad con alfa de Cronbach de ,924 que demuestra alta confiabilidad.

### 3.5 Procedimientos

En primer lugar, se seleccionó a 58 docentes como muestra de la institución materia de estudio. Luego se elaboró el instrumento y se

procedió a probar su validez y confiabilidad, la validación fue por juicio de expertos y la confiabilidad obteniendo una alta confiabilidad superior a 0.8 con alfa de Cronbach. En cuanto a las variables no habrá manipulación porque es investigación correlacional que solo busca establecer la relación entre variables. Finalmente se solicitó el permiso correspondiente al director de la sede de investigación, mediante una solicitud virtual cuya aceptación se adjunta en los anexos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para analizar los datos se utilizó la plantilla Excel y el estadístico SPSS V 22 y la estadística descriptiva e inferencial. La estadística descriptiva a través de la tabulación de resultados en las tablas

Para la estadística inferencial se hicieron interpretaciones específicas de los resultados (Devore, 2008).

Para la normalidad de variables se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. También se utilizó la prueba de hipótesis para aceptarlas o rechazarlas con la Correlación de Spearman, que nos proporcionó el coeficiente de correlación y el nivel de significancia.

### **3.7 Aspectos éticos**

La dignidad humana fue respetada y la confidencialidad en la realización de esta investigación; para un estudio objetivo y de calidad. Solicitamos el consentimiento informado del encuestado, y la libertad de no participar si así lo consideraba.

#### IV. RESULTADOS

**TABLA N° 02**

##### **Nivel de Gestión de Dirección**

<b>Niveles</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>BAJO</b>	15	26%
<b>MEDIO</b>	27	47%
<b>ALTO</b>	16	28%
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Fuente: Encuesta realizada

**Interpretación:** En el Tabla N° 02 se muestra que el 47% de los docentes señala para la Gestión de la Dirección un nivel medio y el 28% nivel alto y el 26% nivel bajo

**TABLA N° 03**

**Nivel de Desempeño Docente**

<b>Niveles</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>BAJO</b>	13	22%
<b>MEDIO</b>	29	50%
<b>ALTO</b>	16	28%
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Fuente: Encuesta realizada

**Interpretación:** En el Tabla N° 03 notamos que en el 50% de los docentes presenta nivel medio y 28% nivel alto y el 22% nivel bajo referente a su desempeño en la docencia.

## Prueba de Normalidad

### Hipótesis:

Ho: Las variables Gestión de dirección y Desempeño docente siguen una distribución normal.

Ha: Las variables Gestión de dirección y Desempeño docente no siguen una distribución normal.

**TABLA Nª 04 Prueba de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Docente	,193	58	<b>,000</b>	,866	58	,000
Gestión de la Dirección	,138	58	<b>,008</b>	,905	58	,000

**Interpretación:** Se observa que en la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ( $N > 50$ ) las significancias de ambas variables son menor a 0.05, es decir se rechaza la Ho por lo tanto se acepta que las variables Gestión de la Dirección y Desempeño Docente no siguen una distribución.

## ANALISIS INFERENCIAL

### Hipótesis general:

**Prueba de hipótesis:**

Ho: **No existe** relación entre la Gestión de Dirección y el Desempeño Docente en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo – 2020.

Ha: **Existe** relación entre la Gestión de Dirección y el Desempeño Docente en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo – 2020.

**TABLA N° 05**  
**Correlación entre las variables Gestión de Dirección y Desempeño Docente**

		Gestión de Dirección	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión de la Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	58
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,879**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	58

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

### Interpretación

En el Tabla N° 05 observamos que la correlación de Spearman es de 0.879 con un  $p = 0.000$ , con ello rechazamos la Ho, entonces existe relación fuertemente positiva y significativa entre las variables de Gestión de Dirección y el Desempeño Docente en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo – 2020.

## Hipótesis específica 1

### **Prueba de hipótesis:**

Ho: **No existe** relación entre la Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje del desempeño docente en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo – 2020.

Ha: **Existe** relación entre la Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje del desempeño docente en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo – 2020.

**TABLA N° 06**  
**Correlación entre la variable Gestión de Dirección y la dimensión**  
**Capacidad de involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de**  
**aprendizaje**

		Gestión de la Dirección	Involucra Activamente
Rho de Spearman	Gestión de la Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	58
	Involucra Activamente	Coeficiente de correlación	,800**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	58

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

### **Interpretación**

En el Tabla N° 06 se muestra que la correlación de Spearman es de 0.800 con un  $p = 0.000$ , permitiendo rechazar la Ho, es decir, que existe relación fuertemente positiva y significativa entre la variable la Gestión de Dirección y la dimensión Involucra activamente en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo – 2020.

## Hipótesis específica 2

### **Prueba de hipótesis:**

Ho: **No existe** relación entre la Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de promover el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico del desempeño docente en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo – 2020.

Ha: **Existe** relación entre la Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de promover el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico del desempeño docente en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo – 2020.

**TABLA N° 07**  
**Correlación entre la variable Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de promover el razonamiento, la creatividad y pensamiento crítico**

		Gestión de la Dirección	Promueve PC
Rho de Spearman	Gestión de la Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,730**
		N	58
	Promueve PC	Coeficiente de correlación	,730**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	58

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

### **Interpretación**

En el Tabla N° 07 la correlación de Spearman es de 0.730 con un  $p = 0.000$ , se rechaza la Ho, es decir, que existe relación fuertemente positiva y significativa entre la variable la Gestión de Dirección y la dimensión capacidad de promover el razonamiento, la creatividad y pensamiento crítico en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo – 2020.

### Hipótesis específica 3:

#### **Prueba de hipótesis:**

Ho: **No existe** relación entre la Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de evaluar el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza del desempeño docente en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo – 2020.

Ha: **Existe** relación entre la Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza del desempeño docente en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo – 2020.

**TABLA N° 08**  
**Correlación entre la variable Gestión de Dirección y la dimensión evaluar para retroalimentar y adecuar su enseñanza**

		Gestión de la Dirección	Evalúa PA	
Rho de Spearman	Gestión de la Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Evalúa PA	Coefficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

#### **Interpretación**

En el Tabla N° 08 notamos que la correlación de Spearman es de 0.860 con un  $p = 0.000$ , con lo cual rechazamos la Ho, es decir, que existe relación fuertemente positiva y significativa entre la variable la Gestión de Dirección y la dimensión evaluar para retroalimentar y adecuar su enseñanza en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo – 2020.

#### Hipótesis específica 4:

##### **Prueba de hipótesis**

Ho: **No existe** relación entre la Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de propiciar un ambiente de respeto y proximidad del desempeño docente en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo–2020.

Ha: **Existe** relación entre la Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de propiciar un ambiente de respeto y proximidad del desempeño docente en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo– 2020.

**TABLA N° 09**  
**Correlación entre la variable Gestión de Dirección y la dimensión capacidad de propiciar un ambiente de respeto y proximidad**

		Gestión de la Dirección	Propicia AR	
Rho de Spearman	Gestión de la Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Propicia AR	Coefficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

##### **Interpretación**

En el Tabla N° 09 se demuestra que la correlación de Spearman es de 0.858 con un  $p = 0.000$ , rechazamos la Ho, es decir, que existe relación fuertemente positiva y significativa entre la variable la Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de propiciar un ambiente de respeto y proximidad en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo – 2020.

### Hipótesis específica 5:

#### **Prueba de hipótesis:**

Ho: **No existe** relación entre la Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de regular positivamente el comportamiento de los alumnos del desempeño docente en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo–2020.

Ha: **Existe** relación entre la Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de regular positivamente el comportamiento de los alumnos del desempeño docente en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo–2020.

**TABLA N° 10**  
**Correlación entre la variable Gestión de Dirección y la dimensión capacidad de regular positivamente el comportamiento de los alumnos**

		Gestión de la Dirección	Regula C
Rho de Spearman	Gestión de la Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,838**
		N	58
	Regula C	Coeficiente de correlación	,838**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	58

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

#### **Interpretación**

En el Tabla N° 10 se muestra que la correlación de Spearman es de 0.838 con un  $p = 0.000$ , con lo cual se rechaza la Ho, es decir, que existe relación fuertemente positiva y significativa entre la variable la Gestión de Dirección y la dimensión capacidad de regular positivamente el comportamiento de los alumnos en la IE N° 80010 Ricardo Palma Trujillo – 2020.

## V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general encontramos que existe una relación entre gestión de dirección y desempeño docente con un coeficiente de relación de ,879 y un  $p=0.000$  que indican una relación fuertemente positiva y significativa. Los resultados concuerdan con los hallados por **Pacha (2016)** que encontró que existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño docente, **Vargas (2016)** al determinar la relación entre la gestión del director con el desempeño docente encontró que existe relación significativa y positiva entre las variables planteadas en el estudio.,

Respecto al primer objetivo específico se encontró que, respecto a la gestión de dirección, predominaba el nivel de gestión media con un 47%, un 26% que consideraba una gestión baja y un 28% una gestión alta, denotando que existe mucho por mejorar, esto convergen con los resultados hallados por **Valles (2017)** en su tesis Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias encontró que la gestión del director estaba en un nivel medio. Es urgente promover acciones para elevar a nivel alto la gestión de dirección en la I.E. Ricardo Palma de Trujillo.

En lo que respecta al segundo objetivo específico referente a identificar el nivel de desempeño docente predominó el desempeño en nivel medio con 50%, con nivel alto el 28%, lo cual evidencia que existe mucho por hacer y hace paralelo con un 22% de gestión de dirección baja, lo cual converge con lo hallado **Otárola (2016)** quien determina que los directivos desarrollan acciones gerenciales que mejoran la práctica de los maestros influyendo de manera positiva en un 60.7%, probándose que el estudio es válido motivando el buen trabajo del educador.

Referente al cuarto objetivo específico se encontró que entre gestión de dirección y dimensión capacidad de involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje existe una relación fuertemente positiva y significativa con un coeficiente de correlación de 0.800 con un  $p = 0.000$  esto concuerda con **Díaz (2006)** quien afirma que las estrategias de enseñanza que implementa el docente

está en relación a los resultados de aprendizaje. Por lo tanto, si involucra al educando estará asegurando el logro de aprendizaje previsto.

Con relación al quinto objetivo específico los resultados demuestran que entre gestión de dirección y la dimensión Capacidad de promover el razonamiento la creatividad y pensamiento crítico existe una relación fuertemente positiva y significativa con un coeficiente de correlación de 0.730 con un  $p = 0.000$ , esto concuerda con el **MINEDU (2018)** quien en las Rúbricas de observación del aula describe para esta dimensión la estimulación para la creación de productos e ideas en forma creativa. Por tanto, la dirección debe estimular al docente para que implemente estas acciones.

Sobre el objetivo específico seis encontramos que existe relación fuertemente positiva y significativa entre la variable gestión de dirección y la dimensión Capacidad de evaluar el progreso de los aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza con coeficiente de correlación de 0.860 con un  $p = 0.000$ , lo que concuerda con el **MINEDU (2018)** quien en las Rúbricas de observación del aula describe para esta dimensión el acompañamiento permanente del docente monitoreo para verificar aprendizajes y adecuarse a las necesidades educativas de sus estudiantes, ese es un buen desempeño y desde la gestión de dirección se debe estimular .

En lo que respecta al objetivo específico siete encontramos una relación fuertemente positiva y significativa entre gestión de dirección y dimensión capacidad de propiciar un ambiente de respeto y proximidad, el coeficiente de correlación es 0.858 con un  $p = 0.000$ , al respecto mencionaremos a **MINEDU(2018)** en las rúbricas de observación del aula donde pone de manifiesto que en esta dimensión el docente debe ser empático ,respetuoso, brindar confianza de modo que el estudiante pueda preguntar e interactuar, una relación horizontal que la gestión de dirección debe promover y monitorear.

En lo referente al octavo objetivo específico se logró establecer una relación fuertemente positiva y significativa entre gestión de dirección y dimensión

capacidad de regular positivamente el comportamiento de los alumnos con un coeficiente de correlación de 0.838 con un  $p = 0.000$ , culminamos en concordancia con **MINEDU(2018)** para esta dimensión el docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos. Urge desarrollar esa competencia en el docente que desea tener buen desempeño.

## VI. CONCLUSIONES

Luego de la discusión de resultados establecimos las siguientes conclusiones:

1. Se encontró relación de intensidad alta entre la gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo – 2020 ( $R_o = 0.879$ ,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ).
2. Se identificó el nivel de la Gestión Dirección donde predominó la categoría media 47% (27 docentes), seguido de la categoría baja 26% (15 docentes) y una destacada categoría alta 28% (16 docentes).
3. Se identificó el nivel de desempeño docente, predominando la categoría media con 50% (29 docentes), seguido de la categoría destacado 28% (16 docentes), seguido de un nivel alto con 28% (16 docentes) y un preocupante nivel bajo con 22% (13 docentes).
4. Existe relación entre Gestión de dirección y la dimensión Capacidad de involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, la relación es alta ( $R_o = 0.800$ ,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ),
5. Existe relación alta entre la Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de promover el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico ( $R_o = 0.730$ ,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ )
6. Se determinó relación de alta intensidad entre la Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza ( $R_o = 0.860$ ,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ )
7. Existe relación alta entre la Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de propiciar un ambiente de respeto y proximidad del desempeño docente ( $Rho = 0.858$ ,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ )
8. Existe relación alta entre la Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de regular positivamente el comportamiento de los alumnos ( $R_o = 0.858$ ,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ) y finalmente alta fue la relación entre la Gestión de Dirección y la dimensión Capacidad de regular positivamente el comportamiento de los alumnos del desempeño docente; ( $R_o = 0.838$ ,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

Al director de la Institución educativa le recomendamos:

1. Planificar su gestión incluyendo a los docentes y orientando su desempeño.  
El director debe dejar huella en todos sus maestros, y gozar de la admiración de los docentes, ser lo que él pide que los maestros sean para sus alumnos.
2. Implementar planes de mejora de su gestión de dirección y el desempeño de los docentes a su cargo, promoviendo elevar su nivel a satisfactorio.
3. Brindar talleres de socialización y análisis del Marco del Buen desempeño directivo y el Marco del Buen desempeño docente, así como de las Rúbricas de Observación de Aula para la evaluación docente, como alternativa para lograr niveles satisfactorios y elevados de gestión de dirección y desempeño docente.
4. Programar reuniones periódicas de evaluación de los planes de mejora de la gestión de dirección, desempeño docente tendientes a alcanzar los objetivos propuestos.

## REFERENCIAS.

- Arana LM, & Coronado JM. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro* [Tesis de Grado, Universidad Marcelino Champagnat]. <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>
- Atienza Julia, & et al. (2017). *Estrategias Docentes colaborativas para el Desarrollo de la Competencia Transversal de Innovación, Creatividad y Emprendimiento*. IV Congreso Internacional sobre Aprendizaje, Innovación y Competitividad (CINAIC 2017), Zaragoza - España. <https://zaguan.unizar.es/record/62929/files/094.pdf>
- Cabrera CI. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de la I.E 89004 en Chimbote, 2017* [Tesis de Grado, Universidad San Pedro, Facultad de Educación y Humanidades]. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6400/Tesis\\_59606.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6400/Tesis_59606.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato I. (2007). *Gestión del talento humano* (8ª ed.). McGrawhill.
- Cruz León, Gregoria Orfila, & Larico Ccuno, Pedro Pablo. (2019). *Programa motivacional, basado en el enfoque sistémico, para desarrollar la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen—San Martín de Porres”—Lima 2016 – 2017* [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Facultad de Enfermería]. <http://190.108.84.117/bitstream/handle/UNPRG/8089/BC-4480%20CRUZ%20LEON-LARICO%20CCUNO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Cuevas G. (2013). Sistema de gestión de la actividad socioeconómica en la provincia Holguín. *Ciencias Holguín*, 19(4).  
<http://www.ciencias.holguin.cu/index.php/cienciasholguin/article/view/801/839>
- Devore I. (2008). *Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias*. CENGAGE Learning.
- Díaz F. (2006). *Enseñanza situada: Vínculo entre la escuela y la vida* [Tesis de Grado]. Universidad Católica de Chile.
- Hernández R. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hernández R, Fernández F, & Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Huamaní F. (2016). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada, 2016* [Tesis Titulación, Universidad Alas Peruanas, Escuela Profesional de Administración].  
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3637/TM%20CE-Ge%204679%20R1%20-%20Rojas%20Torres%20Trinidad%20Juana%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- James E, & William L. (2008). *Administración y control de la calidad*. Cengage Learning.
- López Báez Iván, López Ramírez, Evangelina, Martínez Iniguez Jorge, & Tobón Sergio. (2018). Gestión Directiva: Aproximaciones a un Modelo para su organización institucional en la educación media superior en México. *Revista Espacios*.  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n29/18392922.html>

- Martos RB. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017* [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo].  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11837/martos\\_chr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11837/martos_chr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- MINEDU. (2005). *Decreto Supremo N° 009-2005-ED aprueban reglamento de la Gestión del Sistema Educativo*. Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño directivo*. Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2015). *Manual de gestión escolar*. Ministerio de la Educación.  
[http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/manual-de-gestion-escolar-2015\\_10marzo\\_alta.pdf](http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/manual-de-gestion-escolar-2015_10marzo_alta.pdf)
- MINEDU. (2017). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente*. Ministerio de Educación.  
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5332/R%C3%BAbricas%20de%20observaci%C3%B3n%20de%20aula%20para%20la%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20manual%20de%20aplicaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miranda. (2016). *La gestión directiva: Un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas*. 7(13). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672016000200562&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672016000200562&script=sci_arttext)
- Montenegro IA. (2003). *Desempeño docente*. Magisterio.
- Montenegro IA. (2014). *Evaluación del desempeño docente*. Iztaccíhuatl.

- Navarro E, Jiménez, Rappoport, & Thoilliez. (2017). Fundamentos de la investigación y la innovación educativa. *ResearchGate*, 6(961).
- Pacheco AG. (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016* [Tesis de Grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Escuela de Posgrado]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2467>
- Páez H, & Ramos M. (2000). Evaluación de las competencias profesionales del docente de la maestría en desarrollo curricular de la Universidad DE Carabobo: Opinión de los estudiantes. *Revista Ciencias de la Educacion*, 1–21. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a2n19/2-19-2.pdf>
- Pérez HE. (2012). *Estadística para las ciencias sociales del comportamiento y de la salud*. CENGAGE Learning.
- Ricra RA. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chorrillos – 2016* [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo].  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8292/Ricra\\_RRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8292/Ricra_RRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tabares, & Miranda. (2015). *Un enfoque humanista de la gestión directiva en las organizaciones educativas escolares*. Ave Viajera.
- Torres Merlo Oswaldo Xavier. (2017). Indicadores de la Educación en el Ecuador. *Revista UNIANDES Episteme*, 4(1).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756389>
- UNESCO. (2011). *Introducción a la gestión educativa. En manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Ministerio de Educación.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1: Gestión de Dirección</b>	Para James y William (2008) es la forma en que los directivos de una organización la dirigen y sostienen, al determinar y poner en acción su misión, visión y valores, así como concebir un lugar apropiado para mejorar su ocupación, rapidez y aprendizaje organizacional; se refiere a los colaboradores, fomentando un lugar propicio y ético mantenga una comunicación constante con ellos, creando una dirección dinámica para ejecutar y mejorar el cumplimiento de los objetivos.	Categoría alcanzada en Cuestionario de Gestión de dirección.  Baja Media Alta	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Conduce la planificación institucional basada en la realidad y el logro de objetivos.	Ordinal
				Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que afectan el logro de los objetivos de aprendizaje.	
				Favorece condiciones funcionales que aseguran un aprendizaje de calidad para todos los estudiantes, una gestión justa y efectiva de los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, y la prevención de riesgos.	
				Evalúa la gestión y la rendición de cuentas en el contexto de la mejora continua y el logro del aprendizaje.	
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje.	
				Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos dentro de su institución educativa.	

**Variable 2: Desempeño docente**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	Según Montenegro (2003) El desempeño docente es un conjunto de acciones específicas, como el desempeño de sus funciones, está determinado por factores relacionados con los maestros, los alumnos y el entorno en sí. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad de la educación y convertirse en una profesión docente adecuada.	Rúbricas de Observación de Aula para la Evaluación del Desempeño docente (MINEDU, 2018)  Insatisfactorio En proceso Satisfactorio Destacado	Involucra activamente a los alumnos en el proceso de aprendizaje	Utilizar estrategias participativas Sus contenidos son significativos para el alumno en su contexto	Ordinal
			Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico	Logra que el alumno cuestione y cree su propia interpretación del tema estudiado Promueve que los alumnos logren aplicación de los conocimientos a su realidad	
			Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los alumnos y adecuar su enseñanza	Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los alumnos. Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza.	
			Propicia ambiente de respeto y proximidad	Logra ambiente de respeto en el aula, entre los alumnos y de los alumnos hacia la clase Los alumnos muestran atención e interés en la clase	
			Regula positivamente el comportamiento de los alumnos	Es capaz de manejar conflictos y buscar soluciones negociadas Se ha logrado una cultura de paz Predomina el aprendizaje cooperativo y social.	

## Anexo 2. Matriz de Consistencia

TIPO	TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS
<b>CORRELACIONAL</b>	<b>Gestión de dirección y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</b>	<p>¿Qué relación existe entre la gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en la I.E. en estudio?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción del servicio educativo por los padres de familia en la I.E. en estudio?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de dirección y la Capacidad de involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo – 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de dirección y la Capacidad de promover el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”,</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión de dirección y el desempeño docente en Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020...</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1- Identificar el nivel de gestión de dirección en la en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p> <p>2- Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p> <p>3- Identificar la relación entre la gestión de dirección y la Capacidad de involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p> <p>4- Identificar la relación entre la gestión de dirección y la Capacidad de promover el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p> <p>5- Identificar la relación entre la gestión de dirección y la Capacidad de evaluar el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p>	<p>H1: Existe relación entre la gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020</p> <p>H0: No Existe relación entre la gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>h1: Existe relación entre la gestión de dirección y la Capacidad de involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p> <p>h0: No existe relación entre la gestión de dirección y la Capacidad de involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p> <p>h2: Existe relación entre la gestión de dirección y la Capacidad promover el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p> <p>h0: No existe relación entre la gestión de dirección y la Capacidad de involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p> <p>h3: Existe relación la gestión de dirección y la Capacidad de evaluar el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p> <p>h0: No existe relación entre la gestión de dirección y la Capacidad de evaluar el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p> <p>h4: Existe relación entre la gestión de dirección y la Capacidad propicia ambiente de respeto y proximidad del desempeño docente del desempeño docente en la Institución Educativa N°</p>

	<p>Trujillo – 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de dirección y la Capacidad de evaluar el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo – 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de dirección y la Capacidad de evaluar el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo – 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de dirección y la Capacidad propicia ambiente de respeto y proximidad del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo – 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de dirección y la Capacidad Regula positivamente el comportamiento de los alumnos del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo – 2020?</p>	<p>6- Identificar la relación entre la gestión de dirección y la Capacidad de evaluar el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p> <p>7-Identificar la relación entre la gestión de dirección y la Capacidad propicia ambiente de respeto y proximidad del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo – 2020</p> <p>8. Identificar la relación entre la gestión de dirección y la Capacidad Regula positivamente el comportamiento de los alumnos del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p>	<p>80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p> <p>h0: No existe relación entre la gestión de dirección y la Capacidad propicia ambiente de respeto y proximidad del desempeño docente del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p> <p>h5: Existe relación entre la gestión de dirección y la Capacidad Regula positivamente el comportamiento de los alumnos del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p> <p>h0: No existe relación entre la gestión de dirección y la Capacidad Regula positivamente el comportamiento de los alumnos del desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo - 2020.</p>
--	---	---	---

### Anexo 3. Solicitud de permiso



Maestría en Administración  
de la Educación

Cargo:

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

**SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA USO  
DE NOMBRE DE I.E. EN INVESTIGACIÓN**

SEÑOR: MAG. JOSÉ BREISEN TORRES VILLAVICENCIO  
DIRECTOR DE LA I.E. N° 80010 RICARDO PALMA - TRUJILLO.

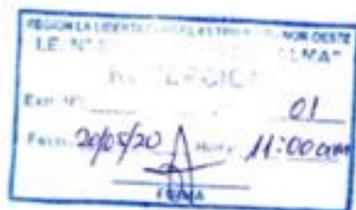
*ADELA YSABEL SANTOS REYES, identificada con DNI número 19099521 domiciliada en Calle 29 de agosto N° 1599 Florencia de Mora - Trujillo, Alumna de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "César Vallejo", a Ud. expongo:*

Que, al encontrarme cursando el III Ciclo de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "César Vallejo" y al requerir elaborar la tesis "Gestión de dirección y desempeño docente – Trujillo 2020", solicito la colaboración de su Institución Educativa a través de los docentes del nivel primaria y secundaria en el proceso de investigación, y que **Usted me conceda autorización para realizar el referido estudio en su I.E.**

Cabe mencionar que esta autorización es un requisito establecido por la UCV para efectuar la mencionada investigación.

Sin otro particular y agradeciéndole en sumo grado por la atención a este pedido, me suscribo de Usted con las muestras de mi especial consideración y estima.

Trujillo, 20 de mayo del 2020.



PROF. ADELA YSABEL SANTOS REYES  
ALUMNA DE LA MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
DNI 19099521

"Año de la Universalización de la Salud"

Trujillo 20 de Mayo del 2020

Prof. Adela Ysabel Santos Reyes

TRUJILLO.

ASUNTO: AUTORIZA DESARROLLAR SU TESIS: "GESTION DE DIRECCION Y DESEMPEÑO DOCENTE - TRUJILLO 2020"

Referencia: Su Solicitud de fecha 20 de mayo del 2020

De mi consideración:

Por medio de la presente acuso recibo de su Solicitud de la referencia, en la que me indica que en su calidad de alumna del III Ciclo de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, se encuentra en la elaboración de su tesis intitulada "Gestión de dirección y desempeño docente Trujillo, 2020", habiendo considerado desarrollar la misma en la Institución educativa de mi dirección.

Debo indicarle que esta institución educativa siente que esta consideración suya compromete el apoyo hacia vuestra persona, máxime si permitirá desarrollar un nuevo método para la enseñanza aprendizaje de los educandos y qué mejor que ello tome como punto de estudio a esta institución.

Por ello, **AUTORIZO** lo solicitado en el documento de la referencia; y, en consecuencia, cuenta con el apoyo de mi despacho y la I.E.P de mi dirección para la elaboración de su tesis, deseándole éxitos en dicho trabajo.

Sin otro particular, le expreso las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,



MAG. JOSÉ BREISEM TORRES VILLAVICENCIO  
DIRECTOR  
I.E. N° 80010 RICARDO PALMA

## Anexo 4. Cuestionario de Gestión de dirección

Estimado colega, la siguiente encuesta es anónima y escoja la respuesta que más se aproxime a su opinión sobre cada una de las proposiciones.

- Nunca : 1  
 Rara vez : 2  
 A veces : 3  
 Frecuentemente: 4

INDICADORES	ÍTEM	Escala			
		1	2	3	4
GESTIÓN	1. La planificación institucional se elabora teniendo en cuenta los procesos pedagógicos, el clima escolar y la influencia del entorno familiar y social				
	2. La comunidad educativa participa en formular y reajustar los instrumentos de gestión escolar (PEI, PAT, PCIE, RI)				
	3. La comunidad educativa en consenso, formulan la visión, la misión y las metas institucionales y de aprendizaje				
	4. La institución es conducida de manera colaborativa promoviendo mecanismos de participación				
	5. Quien dirige la institución establece relaciones interpersonales positivas, demostrando respeto, solidaridad y empatía				
	6. En su institución se manejan estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación				
	7. Los directivos motivan en la comunidad educativa el buen uso de textos, cuadernos de trabajo y material educativo				
	8. A los docentes los supervisan y estimulan en el cumplimiento de las horas efectivas en clase				
	9. En su institución se promueve una cultura de prevención, estableciendo estrategias para mitigar posibles riesgos y amenazas en la comunidad educativa				
	10. La información proporcionada por las diferentes comisiones de trabajo se organiza y sistematiza en favor de la mejora de los aprendizajes				
	11. En su institución se han implementado acciones destinadas a evitar situaciones de corrupción (uso indebido de cargos, venta de notas, nepotismo, impunidad, etc.)				
	12. En su institución se promueve la reflexión sobre las metas propuestas priorizando los desafíos que requieren superar				
ORIENTACIÓN	13. Cree usted que en su institución se propician espacios de reflexión pedagógica en los docentes				
	14. En la institución donde trabaja se promueve la capacitación docente para mejorar su práctica pedagógica				
	15. Considera usted que los directivos promueven un ambiente favorable y colaborativo de trabajo				

INDICADORES	ÍTEM	Escala			
		1	2	3	4
	16. En su centro de trabajo se apoya la autoevaluación y la mejora continua				
	17. Los docentes reciben apoyo para la implementación de proyectos de innovación pedagógica				
	18. En su institución se organizan adecuadamente las experiencias de mejora implementadas por los docentes				
	19. En su institución se promueve la reflexión sobre la importancia de incorporar la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular				
	20. Los directivos reflexionan con los docentes la importancia del aprendizaje colaborativo y por indagación				
	21. En su institución se propicia el reconocimiento a la diversidad de estudiantes existente en aula				
	22. Recibe usted orientaciones de los directivos sobre los aprendizajes fundamentales que deben lograr los estudiantes al finalizar cada grado				
	23. Los directivos motivan en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes				
	24. Los resultados de evaluación son utilizados de manera colegiada por los docentes para reflexionar sobre su propio desempeño				

## Anexo 5. Cuestionario Desempeño docente

Estimado docente, agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación

### **Instrucciones:**

Lea cuidadosamente y no deje preguntas sin contestar.

Marque con un aspa (X) en un solo cuadro de cada pregunta

Puntuación de Escala:

Nunca	Rara Vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

		Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
1	Se logra la participación de todos los alumnos en la semana, normalmente son proactivos	.				
2	Típicamente más de la mitad del salón se ofrece voluntario a las a las actividades propuestas	.				
3	Los alumnos por aspectos no educativos no participan o hay una alta falta de participación por culpa ajenas al sistema educativo	.				
4	Es necesario ser muy creativo para hacer contenidos que mantengan involucrados a los alumnos	.				
5	Es fácil ser asertivo con los alumnos, el salón es uniforme en su conducta	.				
6	Típicamente se propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocadas en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas–tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.	.				
7	Siempre intento promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, pero los chicos lo toman a la broma.	.				
8	Siempre promuevo en forma efectiva el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico por ejemplo (¿En qué usarían este conocimiento, porque es importante?	.				
9	Siempre doy trabajos para que apliquen los conocimientos por ejemplo en historia, ¿Cómo hubiera sido tu vida en el incanato, quien hubiera sido el alcalde, como se llamaría tu profesor?, siempre hay una forma para aplicar no importa cuál sea el curso, la imaginación no tiene limites	.				
10	Gran parte de los alumnos tienen limitación para el	.				

	pensamiento crítico y para la creatividad					
11	Dedico por lo menos el 25% a evidenciar el aprendizaje y retroalimentar lo aprendido	.				
12	Es de preocupación para mí el que hagan sus tareas en casa porque es un procesamiento de la clase y parte fundamental de la realimentación	.				
13	Dedico tiempo especial a los alumnos destacados y los rezagados, en particular a los rezagados	.				
14	Los alumnos rezagados requieren una sistematización para que se nivelen con los demás, diseño tareas y contenidos especiales para ellos	.				
15	Una gran técnica es empoderarse en los alumnos avanzados y líderes, dándoles responsabilidades de potenciar a sus compañeros rezagados porque ellos serán evaluados.	.				
16	Es totalmente indispensable herramientas como el esquema de la clase, mapa conceptual, cognitivo, o semántico, la clase debe activar circuitos neuronales y multisensoriales	.				
17	No se puede tolerar faltas de respeto entre alumnos, las relaciones entre pares con respeto son de total cuidado	.				
18	Es necesario estrategias adecuadas para corregir a los alumnos que carecen de empatía y asertividad, la violencia o castigo no es la opción más adecuada	.				
19	Siempre debo atender a todos los alumnos, estar a su alcance de todos para ello es necesario técnicas especiales como el 80/20	.				
20	El respeto comienza por mi ejemplo, mi trato es a todos y alturado, el lenguaje es completamente importante, siempre hablo aludradamente y les explico a los alumnos cuando no entienden, me gusta que desarrollen un lenguaje empático y usen correctamente el idioma	.				
21	Me enfoco no solo en el lenguaje verbal correcto, sino también el no verbal y actitudinal	.				
22	Luego de unas semanas se desarrolla una estabilidad en el aula, donde el alumno mantiene una atención constante.	.				
23	Considero que uno cumple su trabajo, pero lo que no nace no crece, hay alumnos que son incorregibles	.				
24	Como no se lo puede castigar al alumno, una buena herramienta es el sarcasmo	.				
25	Una manera de regular el comportamiento es inspirando y logrando la mayoría y después por arrastre se logra los que tienen problemas de conducta o sociales	.				
26	Es una mala práctica ridiculizar al alumno, se debe empoderar de los demás para que tenga un comportamiento y actitud más positiva	.				

## Anexo 6. Ficha Técnica de Cuestionario de Desempeño Docente

NOMBRE DEL CUESTIONARIO	Cuestionario de Desempeño docente
ADMINISTRACIÓN	Individual
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	Obtener información sobre el nivel de desempeño docente
DURACIÓN DE LA PRUEBA	15 minutos
AUTORA	Lic. Br. Santos Reyes Adela Ysabel
ADAPTADO	Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente (MINEDU, 2017)
DIMENSIONES	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.</li> <li>2) Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico</li> <li>3) Evalúa el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</li> <li>4) Propicia un ambiente de respeto y proximidad</li> <li>5) Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</li> </ol>
VALIDEZ Constructo	Juicio de expertos
CONFIABILIDAD	Prueba piloto

### Escala de ítem

Nunca	Rara Vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

### Escala de dimensiones

Dimensión	Ítems	Rango	Categoría % de escala
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	5	5 - 25	Insatisfactorio 0-40% En proceso +40% - 60% Satisfactorio +60%-80% Destacado +80%-100%
Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico	5		
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	6	6-30	
Propicia ambiente de respeto y proximidad	5	5 - 25	
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	5	5 - 25	

## Escala de variable

<b>Dimensión</b>	<b>ítems</b>	<b>Rango</b>	<b>Categoría % de escala</b>
5	26	26- 130	Insatisfactorio 0-40% En proceso +40% - 60% Satisfactorio +60%-80% Destacado +80%-100%

## **Anexo 7. Ficha Técnica de la variable Gestión de dirección**

- 1. Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir la Gestión de Dirección
- 2. Autor:** Lic. Santos Reyes Adela Ysabel, adaptado de (MINEDU , 2016)
- 3. Objetivo:** Determinar el nivel de gestión de dirección.
- 4. Usuarios:** Profesores de Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo.
- 5. Tiempo:** 15 minutos
- 6. Procedimientos de aplicación:**
  - Se coordinó con cada uno de los colegios participantes para la fecha y hora de aplicación.
  - Se ubicó a los docentes en la hora de recreo y se les aplicó el cuestionario en un área cómoda (puede ser en salón de profesores).
  - El instrumento fue repartido de manera individual a cada docente.
  - Se brindó las debidas instrucciones para una aplicación adecuada del Cuestionario; además, se les informó a los docentes el propósito del estudio
  - El tiempo destinado al desarrollo del presente cuestionario es de aproximadamente 15 minutos.
  - El cuestionario se desarrolló sin ayuda, de manera personal.
  - Para obtener el respectivo puntaje dimensional se sumó las respuestas de cada dimensión, el puntaje de la variable fue la suma de todas las dimensiones

### **7. Escala de Calificación:**

#### **Escala de ítem**

<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>A veces</b>	<b>Frecuentemente</b>
1	2	3	4

## Por Dimensiones

Dimensión	Ítems	Rango	Escala de calificación	Valor
				% escala
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	12	12-48	Nunca	0% - 50%
			Rara vez	+50% - 70%
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	12	12-48	A veces	+70% - 90%
			Destacada	+90%

## Por Variable

Variable	Escala de Calificación	Rango de Escala
Gestión de dirección	Nunca	0% - 50%
	Rara vez	+50% - 70%
	A veces	+70% - 90%
	Frecuentemente	+90%

## Anexo 8. Validación en confiabilidad cuestionario Desempeño Docente

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto a 10 docentes de la IE María Negrón Ugarte

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Crombach de los resultados de las preguntas que se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 aplicaciones para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Crombach.

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Se logra la participación de todos los alumnos en la semana, normalmente son proactivos	,766	,918
2. Típicamente más de la mitad del salón se ofrece voluntario a las a las actividades propuestas	,693	,919
3. Los alumnos por aspectos no educativos no participan o hay una alta falta de participación por culpa ajenas al sistema educativo	,627	,921
4. Es necesario ser muy creativo para hacer contenidos que mantengan involucrados a los alumnos	,884	,915
5. Es fácil ser asertivo con los alumnos, el salón es uniforme en su conducta	,763	,918
6. Típicamente se propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocadas en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística datos o definiciones, o que practiquen e	,983	,912
7. Siempre intento promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, pero los chicos lo toman a la broma.	,777	,920
8. Siempre promuevo en forma efectiva el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico por ejemplo (¿En qué usarían este conocimiento, porque es importante?	,846	,916
9. Siempre doy trabajos para que apliquen los conocimientos por ejemplo en historia, ¿Cómo hubiera sido tu vida en el incanato, quien hubiera sido el alcalde, como se llamaría tu profesor?, siempre hay una forma para aplicar no importa cuál sea el curso, la	,763	,918
10. Gran parte de los alumnos tienen limitación para el pensamiento crítico y para la creatividad	-,303	,931
11. Dedico por lo menos el 25% a evidenciar el aprendizaje y retroalimentar lo aprendido	-,303	,931
12. Es de preocupación para mí el que hagan sus tareas en casa porque es un procesamiento de la clase y parte fundamental de la realimentación	-,303	,931

13. Dedico tiempo especial a los alumnos destacados y los rezagados, en particular a los rezagados	,867	,918
14. Los alumnos rezagados requieren una sistematización para que se nivelen con los demás, diseño tareas y contenidos especiales para ellos	,495	,923
15. Una gran técnica es empoderarse en los alumnos avanzados y líderes, dándoles responsabilidades de potenciar a sus compañeros rezagados porque ellos serán evaluados.	,700	,920
16. Es totalmente indispensable herramientas como el esquema de la clase, mapa conceptual, cognitivo, o semántico, la clase debe activar circuitos neuronales y multisensoriales	,061	,928
17. No se puede tolerar faltas de respeto entre alumnos, las relaciones entre pares con respeto son de total cuidado	,415	,923
18. Es necesario estrategias adecuadas para corregir a los alumnos que carecen de empatía y asertividad, la violencia o castigo no es la opción más adecuada	-,246	,930
19. Siempre debo atender a todos los alumnos, estar a su alcance de todos para ello es necesario técnicas especiales como el 80/20	,975	,915
20. El respeto comienza por mi ejemplo, mi trato es a todos y alturado, el lenguaje es completamente importante, siempre hablo aludradamente y les explico a los alumnos cuando no entienden, me gusta que desarrollen un lenguaje empático y usen correctamente e	,000	,926
21. Me enfoco no solo en el lenguaje verbal correcto, sino también el no verbal y actitudinal	,975	,915
22. Luego de unas semanas se desarrolla una estabilidad en el aula, donde el alumno mantiene una atención constante.	-,246	,930
23. Considero que uno cumple su trabajo, pero lo que no nace no crece, hay alumnos que son incorregibles	,495	,923
24. Como no se lo puede castigar al alumno, una buena herramienta es el sarcasmo	,983	,912
25. Una manera de regular el comportamiento es inspirando y logrando la mayoría y después por arrastre se logra los que tienen problemas de conducta o sociales	,495	,923
26. Es una mala práctica ridiculizar al alumno, se debe empoderar de los demás para que tenga un comportamiento y actitud más positiva.	,983	,912

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	26

Dado que el coeficiente hallado es  $0.924 > 0.8$  se concluye que el test y las preguntas son altamente confiables.



## Anexo 9. Validación en confiabilidad Cuestionario Gestión de Dirección

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto a 10 docentes de la IE María Negrón Ugarte

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Crombach de los resultados de las preguntas que se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 aplicaciones para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Crombach.

	<b>Correlación total de elementos corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</b>
1. La planificación institucional se elabora teniendo en cuenta los procesos pedagógicos, el clima escolar y la influencia del entorno familiar y social	,796	,962
2. La comunidad educativa participa en formular y reajustar los instrumentos de gestión escolar (PEI, PAT, PCIE, RI)	,796	,962
3. La comunidad educativa en consenso, formulan la visión, la misión y las metas institucionales y de aprendizaje	,828	,962
4. La institución es conducida de manera colaborativa promoviendo mecanismos de participación	,294	,966
5. Quien dirige la institución establece relaciones interpersonales positivas, demostrando respeto, solidaridad y empatía	,421	,965
6. En su institución se manejan estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	,915	,961
7. Los directivos motivan en la comunidad educativa el buen uso de textos, cuadernos de trabajo y material educativo	,254	,966
8. A los docentes los supervisan y estimulan en el cumplimiento de las horas efectivas en clase	,828	,962
9. En su institución se promueve una cultura de prevención, estableciendo estrategias para mitigar posibles riesgos y amenazas en la comunidad educativa	,915	,961
10. La información proporcionada por las diferentes comisiones de trabajo se organiza y sistematiza en favor de la mejora de los aprendizajes	,000	,966
11. En su institución se han implementado acciones destinadas a evitar situaciones de corrupción (uso indebido de cargos, venta de notas, nepotismo, impunidad, etc.)	,915	,961
12. En su institución se promueve la reflexión sobre las metas propuestas priorizando los desafíos que requieren superar	,828	,962
13. Cree usted que en su institución se propician espacios de reflexión pedagógica en los docentes	,294	,966

14. En la institución donde trabaja se promueve la capacitación docente para mejorar su práctica pedagógica	,998	,960
15. Considera usted que los directivos promueven un ambiente favorable y colaborativo de trabajo	,294	,966
16. En su centro de trabajo se apoya la autoevaluación y la mejora continua	,998	,960
17. Los docentes reciben apoyo para la implementación de proyectos de innovación pedagógica	,478	,966
18. En su institución se organizan adecuadamente las experiencias de mejora implementadas por los docentes	,884	,961
19. En su institución se promueve la reflexión sobre la importancia de incorporar la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular	,769	,962
20. Los directivos reflexionan con los docentes la importancia del aprendizaje colaborativo y por indagación	,998	,960
21. En su institución se propicia el reconocimiento a la diversidad de estudiantes existente en aula	,784	,963
22. Recibe usted orientaciones de los directivos sobre los aprendizajes fundamentales que deben lograr los estudiantes al finalizar cada grado	,863	,961
23. Los directivos motivan en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes	,769	,962
24. Los resultados de evaluación son utilizados de manera colegiada por los docentes para reflexionar sobre su propio desempeño	,796	,962

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	24

Dado que el coeficiente hallado es  $0.924 > 0.8$  se concluye que el test y las preguntas son altamente confiables.

## Anexo 10. Validación en constructo Cuestionario Gestión de Dirección

### 01 Validación del instrumento cuestionario de gestión de dirección mediante juicio de expertos

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1													
				Opciones de respuesta			Criterios de evaluación										
				Nunca	Rara vez	A veces	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN DE DIRECCIÓN	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Conduce la planificación institucional a partir de su realidad y logro de objetivos.	1. La planificación institucional se elabora teniendo en cuenta los procesos pedagógicos, el clima escolar y la influencia del entorno familiar y social						X			X			X		
			2. La comunidad educativa participa en formular y reajustar los instrumentos de gestión escolar (PEI, PAT, PCIE, R)						X			X			X		
			3. La comunidad educativa en consenso, formulan la visión, la misión y las metas institucionales y de aprendizaje						X			X			X		
		Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	4. La institución es conducida de manera colaborativa promoviendo mecanismos de participación						X			X			X		
			5. Quien dirige la institución establece relaciones interpersonales positivas, demostrando respeto, solidaridad y empatía						X			X			X		
			6. En su institución se manejan estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación						X			X			X		
			7. Los directivos motivan en la comunidad educativa el buen uso de textos, cuadernos de trabajo y material educativo						X			X			X		
			8. A los docentes los supervisan y estimulan en el cumplimiento de las horas efectivas en clase						X			X			X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta			Criterios de evaluación								
				Nunca	Rara vez	A veces	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Orientación de los procesos pedagógicos para la	Estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos.	9. En su institución se promueve una cultura de prevención, estableciendo estrategias para mitigar posibles riesgos y amenazas en la comunidad educativa.						X			X			X	
		10. La información proporcionada por las diferentes comisiones de trabajo se organiza y sistematiza en favor de la mejora de los aprendizajes.						X			X			X	
		11. En su institución se han implementado acciones destinadas a evitar situaciones de corrupción (uso indebido de cargos, venta de notas, nepotismo, impunidad, etc.)						X			X			X	
	Evalúa la gestión de y rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.	12. En su institución se promueve la reflexión sobre las metas propuestas priorizando los desafíos que requieren superar.						X			X			X	
		13. Cree usted que en su institución se propician espacios de reflexión pedagógica en los docentes						X			X			X	
		14. En la institución donde trabaja se promueve la capacitación docente para mejorar su práctica pedagógica						X			X			X	
Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje	15. Considera usted que los directivos promueven un ambiente favorable y colaborativo de trabajo						X			X			X		
	16. En su centro de trabajo se apoya la autoevaluación y la mejora continua						X			X			X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta			Criterios de evaluación								
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentem	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
			17. Los docentes reciben apoyo para la implementación de proyectos de innovación pedagógica					X		X		X		X	
			18. En su institución se organizan adecuadamente las experiencias de mejora implementadas por los docentes					X		X		X		X	
	Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa		19. En su institución se promueve la reflexión sobre la importancia de incorporar la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular					X		X		X		X	
			20. Los directivos reflexionan con los docentes la importancia del aprendizaje colaborativo y por indagación					X		X		X		X	
			21. En su institución se propicia el reconocimiento a la diversidad de estudiantes existente en aula					X		X		X		X	
			22. Recibe usted orientaciones de los directivos sobre los aprendizajes fundamentales que deben lograr los estudiantes al finalizar cada grado					X		X		X		X	
			23. Los directivos motivan en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes					X		X		X		X	
			24. Los resultados de evaluación son utilizados de manera colegiada por los docentes para reflexionar sobre su propio desempeño.					X		X		X		X	

X

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**  
**"CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE DIRECCIÓN"**

**OBJETIVO:** Identificar la gestión de dirección en la Institución Educativa N° 80010 "Ricardo Palma", Trujillo.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la I.E. N° 80010 "Ricardo Palma", Trujillo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**  
**NOEMI VIOLETA CABELL ROSALES**

**VALORACIÓN:**

<input checked="" type="checkbox"/> Aprobado	<input type="checkbox"/> Observado	<input type="checkbox"/> No aprobado
--	------------------------------------	--------------------------------------

*Noemi Violeta*  
NOEMI VIOLETA CABELL ROSALES  
COORD. TOS. I.E. "R.P."



Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación							
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad	docente del trabajo de los estudiantes.		12. Es de preocupación para mí el que hagan sus tareas en casa porque es un procesamiento de la clase y parte fundamental de la realimentación					X		X		X		X	
			13. Dedico tiempo especial a los alumnos destacados y los rezagados, en particular a los rezagados					X		X		X		X	
			14. Los alumnos rezagados requieren una sistematización para que se nivelen con los demás, diseño tareas y contenidos especiales para ellos					X		X		X		X	
	Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza.		15. Una gran técnica es empoderarse en los alumnos avanzados y líderes, dándoles responsabilidades de potenciar a sus compañeros rezagados porque ellos serán evaluados.					X		X		X		X	
			16. Es totalmente indispensable herramientas como el esquema de la clase, mapa conceptual, cognitivo, o semántico, la clase debe activar circuitos neuronales y multisensoriales					X		X		X		X	
			17. No se puede tolerar faltas de respeto entre alumnos, las relaciones entre pares con respeto son de total cuidado					X		X		X		X	
	Los alumnos muestran atención e		18. Es necesario estrategias adecuadas para corregir a los alumnos que carecen de empatía y asertividad, la violencia o castigo no es la opción más adecuada					X		X		X		X	
			19. Siempre debo atender a todos los alumnos, estar a su alcance de todos para ello es necesario técnicas especiales como el 80/20					X		X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación							
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Desempeño 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	interés en la clase		20. El respeto comienza por mí ejemplo, mi trato es a todos y allurado, el lenguaje es completamente importante, siempre hablo aludradamente y les explico a los alumnos cuando no entienden, me gusta que desarrollen un lenguaje empático y usen correctamente el idioma					X		X		X		X	
			21. Me enfoco no solo en el lenguaje verbal correcto, sino también el no verbal y actitudinal					X		X		X		X	
	Es capaz de manejar conflictos y buscar soluciones negociadas		22. Luego de unas semanas se desarrolla una estabilidad en el aula, donde el alumno mantiene una atención constante.					X		X		X		X	
			23. Considero que uno cumple su trabajo, pero lo que no nace no crece, hay alumnos que son incorregibles					X		X		X		X	
			24. Como no se lo puede castigar al alumno, una buena herramienta es el sarcasmo					X		X		X		X	
	Se ha logrado una cultura de paz		25. Una manera de regular el comportamiento es inspirando y logrando la mayoría y después por arrastre se logra los que tienen problemas de conducta o sociales					X		X		X		X	
			26. Es una mala práctica ridiculizar al alumno, se debe empoderar de los demás para que tenga un comportamiento y actitud más positiva					X		X		X		X	

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**"CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE"**

**OBJETIVO:** Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 "Ricardo Palma", Trujillo.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la I.E. N° 80010 "Ricardo Palma", Trujillo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

**NOEMI VIOLETA CABELL ROSALES**

**VALORACIÓN:**

<input checked="" type="checkbox"/> Aprobado	<input type="checkbox"/> Observado	<input type="checkbox"/> No aprobado
--	------------------------------------	--------------------------------------

*NOEMI VIOLETA CABELL ROSALES  
COORD. T.O.S. I.E. "R.P."*

**02 Validación del instrumento cuestionario de gestión de dirección mediante juicio de expertos**

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta			Criterios de evaluación								
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
GESTIÓN DE DIRECCIÓN	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Conduce la planificación institucional a partir de su realidad y logro de objetivos.	1. La planificación institucional se elabora teniendo en cuenta los procesos pedagógicos, el clima escolar y la influencia del entorno familiar y social					X		X		X		X	
			2. La comunidad educativa participa en formular y reajustar los instrumentos de gestión escolar (PEI, PAT, PCIE, RI)					X		X		X		X	
			3. La comunidad educativa en consenso, formulan la visión, la misión y las metas institucionales y de aprendizaje					X		X		X		X	
		Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	4. La institución es conducida de manera colaborativa promoviendo mecanismos de participación					X		X		X		X	
			5. Quien dirige la institución establece relaciones interpersonales positivas, demostrando respeto, solidaridad y empatía					X		X		X		X	
			6. En su institución se manejan estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación					X		X		X		X	
			7. Los directivos motivan en la comunidad educativa el buen uso de textos, cuadernos de trabajo y material educativo					X		X		X		X	
			8. A los docentes los supervisan y estimulan en el cumplimiento de las horas efectivas en clase					X		X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta			Criterios de evaluación								
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentem	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Orientación de los procesos pedagógicos para la	estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos.	Evalúa la gestión de y rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.	9. En su institución se promueve una cultura de prevención, estableciendo estrategias para mitigar posibles riesgos y amenazas en la comunidad educativa.					X		X		X			
			10. La información proporcionada por las diferentes comisiones de trabajo se organiza y sistematiza en favor de la mejora de los aprendizajes.					X		X		X			
			11. En su institución se han implementado acciones destinadas a evitar situaciones de corrupción (uso indebido de cargos, venta de notas, nepotismo, impunidad, etc.)					X		X		X			
			12. En su institución se promueve la reflexión sobre las metas propuestas priorizando los desafíos que requieren superar.					X		X		X			
	Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje		13. Cree usted que en su institución se propician espacios de reflexión pedagógica en los docentes						X		X		X		
			14. En la institución donde trabaja se promueve la capacitación docente para mejorar su práctica pedagógica					X		X		X			
			15. Considera usted que los directivos promueven un ambiente favorable y colaborativo de trabajo					X		X		X			
			16. En su centro de trabajo se apoya la autoevaluación y la mejora continua					X		X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta			Criterios de evaluación								
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentem	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa			17. Los docentes reciben apoyo para la implementación de proyectos de innovación pedagógica					X		X		X			
			18. En su institución se organizan adecuadamente las experiencias de mejora implementadas por los docentes					X		X		X			
			19. En su institución se promueve la reflexión sobre la importancia de incorporar la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular					X		X		X			
			20. Los directivos reflexionan con los docentes la importancia del aprendizaje colaborativo y por indagación					X		X		X			
			21. En su institución se propicia el reconocimiento a la diversidad de estudiantes existente en aula					X		X		X			
			22. Recibe usted orientaciones de los directivos sobre los aprendizajes fundamentales que deben lograr los estudiantes al finalizar cada grado					X		X		X			
			23. Los directivos motivan en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes					X		X		X			
			24. Los resultados de evaluación son utilizados de manera colegiada por los docentes para reflexionar sobre su propio desempeño.					X		X		X			

X

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**"CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE DIRECCIÓN"**

**OBJETIVO:** Identificar la gestión de dirección en la Institución Educativa N° 80010 "Ricardo Palma", Trujillo.

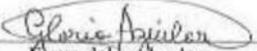
**DIRIGIDO A:** Docentes de la I.E. N° 80010 "Ricardo Palma", Trujillo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

**AGUILAR SÁNCHEZ, GLORIA ANGELITA**

**VALORACIÓN:**

<del>Aprobado</del>	Observado	No aprobado
---------------------	-----------	-------------

  
Firma del evaluador  
DNI 17880572

02 Validación en constructo Cuestionario Desempeño Docente

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1										
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación						
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
DESEMPEÑO DOCENTE	Desempeño 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Utilizar estrategias participativas	1. Se logra la participación de todos los alumnos en la semana, normalmente son proactivos.						X		X		X	
			2. Típicamente más de la mitad del salón se ofrece voluntario a las actividades propuestas						X		X		X	
			3. Los alumnos por aspectos no educativos no participan o hay una alta falta de participación por culpa ajenas al sistema educativo						X		X		X	
		Sus contenidos son significativos para el alumno en su contexto.						X		X		X		
		4. Es necesario ser muy creativo para hacer contenidos que mantengan involucrados a los alumnos						X		X		X		
			5. Es fácil ser asertivo con los alumnos, el salón es uniforme en su conducta						X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1										
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación						
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
Desempeño 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	D X X X	Logra que el alumno cuestione y cree su propia interpretación del tema estudiado	6. Típicamente se propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocadas en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.						X		X		X	
			7. Siempre intento promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, pero los chicos lo toman a la broma.						X		X		X	
		Promueve que los alumnos logren aplicación de los conocimientos a su realidad	8. Siempre promuevo en forma efectiva el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico por ejemplo (¿En qué usarían este conocimiento, porque es importante?)						X		X		X	
			9. Siempre doy trabajos para que apliquen los conocimientos por ejemplo en historia, ¿Cómo hubiera sido tu vida en el incanato, quien hubiera sido el alcalde, como se llamaría tu profesor?, siempre hay una forma para aplicar no importa cuál sea el curso, la imaginación no tiene límites						X		X		X	
			10. Gran parte de los alumnos tienen limitación para el pensamiento crítico y para la creatividad						X		X		X	
			11. Dedicó por lo menos el 25% a evidenciar el aprendizaje y retroalimentar lo aprendido						X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación							
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad	docente del trabajo de los estudiantes.		12. Es de preocupación para mí el que hagan sus tareas en casa porque es un procesamiento de la clase y parte fundamental de la realimentación					X		X		X		X	
			13. Dedico tiempo especial a los alumnos destacados y los rezagados, en particular a los rezagados					X		X		X		X	
			14. Los alumnos rezagados requieren una sistematización para que se nivelen con los demás, diseño tareas y contenidos especiales para ellos					X		X		X		X	
	Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza.		15. Una gran técnica es empoderarse en los alumnos avanzados y líderes, dándoles responsabilidades de potenciar a sus compañeros rezagados porque ellos serán evaluados.					X		X		X		X	
			16. Es totalmente indispensable herramientas como el esquema de la clase, mapa conceptual, cognitivo, o semántico, la clase debe activar circuitos neuronales y multisensoriales					X		X		X		X	
			17. No se puede tolerar faltas de respeto entre alumnos, las relaciones entre pares con respeto son de total cuidado					X		X		X		X	
	Los alumnos muestran atención e		18. Es necesario estrategias adecuadas para corregir a los alumnos que carecen de empatía y asertividad, la violencia o castigo no es la opción más adecuada					X		X		X		X	
			19. Siempre debo atender a todos los alumnos, estar a su alcance de todos para ello es necesario técnicas especiales como el 80/20					X		X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación							
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Desempeño 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	interés en la clase		20. El respeto comienza por mí ejemplo, mi trato es a todos y aludado, el lenguaje es completamente importante, siempre hablo aludadamente y les explico a los alumnos cuando no entienden, me gusta que desarrollen un lenguaje empático y usen correctamente el idioma					X		X		X		X	
			21. Me enfoco no solo en el lenguaje verbal correcto, sino también el no verbal y actitudinal					X		X		X		X	
	Es capaz de manejar conflictos y buscar soluciones negociadas		22. Luego de unas semanas se desarrolla una estabilidad en el aula, donde el alumno mantiene una atención constante.					X		X		X		X	
			23. Considero que uno cumple su trabajo, pero lo que no nace no crece, hay alumnos que son incorregibles					X		X		X		X	
			24. Como no se lo puede castigar al alumno, una buena herramienta es el sarcasmo					X		X		X		X	
	Se ha logrado una cultura de paz		25. Una manera de regular el comportamiento es inspirando y logrando la mayoría y después por arrastre se logra los que tienen problemas de conducta o sociales					X		X		X		X	
			26. Es una mala práctica ridiculizar al alumno, se debe empoderar de los demás para que tenga un comportamiento y actitud más positiva					X		X		X		X	

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**  
"CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE"

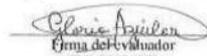
**OBJETIVO:** Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 "Ricardo Palma", Trujillo.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la I.E. N° 80010 "Ricardo Palma", Trujillo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**  
AGUILAR SÁNCHEZ, GLORIA ANGELITA

**VALORACIÓN:**

APRUEBA     OBSERVADO     NO APRUEBA

  
 Firma del evaluador  
 DNI 17830572

**03 Validación del instrumento cuestionario de gestión de dirección mediante juicio de expertos**

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1										
				Opciones de respuesta			Criterios de evaluación							
				Nunca	Rara vez	Frecuentem	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
GESTIÓN DE DIRECCIÓN	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Conduce la planificación institucional a partir de su realidad y logro de objetivos.	1. La planificación institucional se elabora teniendo en cuenta los procesos pedagógicos, el clima escolar y la influencia del entorno familiar y social				X		X		X		X	
			2. La comunidad educativa participa en formular y reajustar los instrumentos de gestión escolar (PEI, PAT, PCIE, RI)				X		X		X		X	
			3. La comunidad educativa en consenso, formulan la visión, la misión y las metas institucionales y de aprendizaje				X		X		X		X	
	Gestión de las condiciones operativas que aseguren	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	4. La institución es conducida de manera colaborativa promoviendo mecanismos de participación				X		X		X		X	
			5. Quien dirige la institución establece relaciones interpersonales positivas, demostrando respeto, solidaridad y empatía				X		X		X		X	
			6. En su institución se manejan estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación				X		X		X		X	
			7. Los directivos motivan en la comunidad educativa el buen uso de textos, cuadernos de trabajo y material educativo				X		X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta			Criterios de evaluación								
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentem	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Orientación de los procesos pedagógicos	aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos.	8. A los docentes los supervisan y estimulan en el cumplimiento de las horas efectivas en clase					X		X		X				
		9. En su institución se promueve una cultura de prevención, estableciendo estrategias para mitigar posibles riesgos y amenazas en la comunidad educativa.					X		X		X				
		10. La información proporcionada por las diferentes comisiones de trabajo se organiza y sistematiza en favor de la mejora de los aprendizajes.					X		X		X				
		11. En su institución se han implementado acciones destinadas a evitar situaciones de corrupción (uso indebido de cargos, venta de notas, nepotismo, impunidad, etc.)					X		X		X				
		12. En su institución se promueve la reflexión sobre las metas propuestas priorizando los desafíos que requieren superar.					X		X		X				
		13. Cree usted que en su institución se propician espacios de reflexión pedagógica en los docentes					X		X		X				
	Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje	14. En la institución donde trabaja se promueve la capacitación docente para mejorar su práctica pedagógica					X		X		X				
		15. Considera usted que los directivos promueven un ambiente favorable y colaborativo de trabajo					X		X		X				

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta			Criterios de evaluación								
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentem	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa		16. En su centro de trabajo se apoya la autoevaluación y la mejora continua					X		X		X				
		17. Los docentes reciben apoyo para la implementación de proyectos de innovación pedagógica					X		X		X				
		18. En su institución se organizan adecuadamente las experiencias de mejora implementadas por los docentes					X		X		X				
		19. En su institución se promueve la reflexión sobre la importancia de incorporar la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular					X		X		X				
		20. Los directivos reflexionan con los docentes la importancia del aprendizaje colaborativo y por indagación					X		X		X				
		21. En su institución se propicia el reconocimiento a la diversidad de estudiantes existente en aula					X		X		X				
		22. Recibe usted orientaciones de los directivos sobre los aprendizajes fundamentales que deben lograr los estudiantes al finalizar cada grado					X		X		X				
		23. Los directivos motivan en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes					X		X		X				
24. Los resultados de evaluación son utilizados de manera colegiada por los docentes para reflexionar sobre su propio desempeño.					X		X		X						

X

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**"CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE DIRECCIÓN"**

**OBJETIVO:** Identificar la gestión de dirección en la Institución Educativa N° 80010 "Ricardo Palma", Trujillo.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la I.E. N° 80010 "Ricardo Palma", Trujillo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

**GONZÁLES ZAVALETA MANUEL EFRAÍN**

**VALORACIÓN:**

<del>Aprobado</del>	Observado	No aprobado
---------------------	-----------	-------------

  
DNI 18036237  
Manuel E. González Zavaleta  
00780-014 75210-002

03 Validación en constructo Cuestionario Desempeño Docente

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1																
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación												
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta								
DESEMPEÑO DOCENTE	Desempeño 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Utilizar estrategias participativas	1. Se logra la participación de todos los alumnos en la semana, normalmente son proactivos.							X										
			2. Típicamente más de la mitad del salón se ofrece voluntario a las actividades propuestas								X		X		X		X			
			3. Los alumnos por aspectos no educativos no participan o hay una alta falta de participación por culpa ajenas al sistema educativo								X		X		X		X			
		Sus contenidos son significativos para el alumno en su contexto.	4. Es necesario ser muy creativo para hacer contenidos que mantengan involucrados a los alumnos								X		X		X		X			
			5. Es fácil ser asertivo con los alumnos, el salón es uniforme en su conducta								X		X		X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1															
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación											
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
Desempeño 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	D X X X	Logra que el alumno cuestione y cree su propia interpretación del tema estudiado	6. Típicamente se propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocadas en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.							X		X		X		X			
			7. Siempre intento promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, pero los chicos lo toman a la broma.								X		X		X		X		
		Promueve que los alumnos logren aplicación de los conocimientos a su realidad	8. Siempre promuevo en forma efectiva el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico por ejemplo (¿En qué usarían este conocimiento, porque es importante?)								X		X		X				
			9. Siempre doy trabajos para que apliquen los conocimientos por ejemplo en historia, ¿Cómo hubiera sido tu vida en el incanato, quien hubiera sido el alcalde, como se llamaría tu profesor?, siempre hay una forma para aplicar no importa cuál sea el curso, la imaginación no tiene límites								X		X		X		X		
			10. Gran parte de los alumnos tienen limitación para el pensamiento crítico y para la creatividad								X		X		X		X		
		Monitoreo que realiza el	11. Dedico por lo menos el 25% a evidenciar el aprendizaje y retroalimentar lo aprendido							X		X		X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación							
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		docente del trabajo de los estudiantes.	12. Es de preocupación para mí el que hagan sus tareas en casa porque es un procesamiento de la clase y parte fundamental de la realimentación							X		X		X	
			13. Dedico tiempo especial a los alumnos destacados y los rezagados, en particular a los rezagados							X		X		X	
	Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza.		14. Los alumnos rezagados requieren una sistematización para que se nivelen con los demás, diseño tareas y contenidos especiales para ellos							X		X		X	
			15. Una gran técnica es empoderarse en los alumnos avanzados y líderes, dándoles responsabilidades de potenciar a sus compañeros rezagados porque ellos serán evaluados.							X		X		X	
			16. Es totalmente indispensable herramientas como el esquema de la clase, mapa conceptual, cognitivo, o semántico, la clase debe activar circuitos neuronales y multisensoriales								X		X		X
Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Logra ambiente de respeto en el aula, entre los alumnos y de los alumnos hacia la clase		17. No se puede tolerar faltas de respeto entre alumnos, las relaciones entre pares con respeto son de total cuidado									X		X	
			18. Es necesario estrategias adecuadas para corregir a los alumnos que carecen de empatía y asertividad, la violencia o castigo no es la opción más adecuada									X		X	
	Los alumnos muestran atención e	19. Siempre debo atender a todos los alumnos, estar a su alcance de todos para ello es necesario técnicas especiales como el 80/20										X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Experto 1											
				Opciones de respuesta				Criterios de evaluación							
				Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		interés en la clase	20. El respeto comienza por mí ejemplo, mi trato es a todos y allurado, el lenguaje es completamente importante, siempre hablo aludradamente y les explico a los alumnos cuando no entienden, me gusta que desarrollen un lenguaje empático y usen correctamente el idioma									X		X	
			21. Me enfoco no solo en el lenguaje verbal correcto, sino también el no verbal y actitudinal									X		X	
Desempeño 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Es capaz de manejar conflictos y buscar soluciones negociadas		22. Luego de unas semanas se desarrolla una estabilidad en el aula, donde el alumno mantiene una atención constante.									X		X	
			23. Considero que uno cumple su trabajo, pero lo que no nace no crece, hay alumnos que son incorregibles									X		X	
	Se ha logrado una cultura de paz		24. Como no se lo puede castigar al alumno, una buena herramienta es el sarcasmo									X		X	
			25. Una manera de regular el comportamiento es inspirando y logrando la mayoría y después por arrastre se logra los que tienen problemas de conducta o sociales									X		X	
Predomina el aprendizaje cooperativo y social.	26. Es una mala práctica ridiculizar al alumno, se debe empoderar de los demás para que tenga un comportamiento y actitud más positiva										X		X		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**"CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE"**

**OBJETIVO:** Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 "Ricardo Palma", Trujillo.

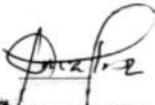
**DIRIGIDO A:** Docentes de la I.E. N° 80010 "Ricardo Palma", Trujillo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

**GONZÁLES ZAVALETA MANUEL EFRAÍN**

**VALORACIÓN:**

~~APRUEBA~~ | OBSERVADO | NO APRUEBA

  
DNI 18036237  
Manuel E. González Zavaleta  
CORREO ELECTRÓNICO

## Anexo 11. Base de datos resultado de encuesta Gestión de dirección

	Gestión CMA												Orientación PPMA											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
P 01	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1
P 02	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2
P 03	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
P 04	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1
P 05	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2
P 06	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
P 07	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
P 08	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
P 09	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1
P 10	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2
P 11	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2
P 12	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2
P 13	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
P 14	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2
P 15	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
P 16	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
P 17	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
P 18	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2
P 19	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2
P 20	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
P 21	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
P 22	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
P 23	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
P 24	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
P 25	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3
P 26	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
P 27	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
P 28	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
P 29	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
P 30	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
P 31	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
P 32	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2
P 33	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3
P 34	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
P 35	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
P 36	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
P 37	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
P 38	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
P 39	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3

	Gestión CMA												Orientación PPMA											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
P 40	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
P 41	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
P 42	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
P 43	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4
P 44	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
P 45	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
P 46	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
P 47	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
P 48	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
P 49	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
P 50	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
P 51	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
P 52	1	1	1	1	2	4	3	3	4	2	4	2	3	1	3	4	1	1	4	4	4	3	4	1
P 53	3	2	4	3	2	1	1	1	1	1	3	2	4	4	4	1	3	2	1	3	3	1	4	2
P 54	3	4	3	3	2	3	2	1	2	2	4	3	1	1	2	3	2	2	4	4	2	4	3	4
P 55	3	1	1	1	4	1	2	3	4	4	4	1	1	1	1	1	2	4	2	3	1	1	3	4
P 56	2	4	2	2	1	3	1	4	1	2	1	4	4	2	4	3	3	3	4	1	3	3	1	2
P 57	4	2	2	1	3	3	4	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2	1	3	2	2	4	4	2
P 58	3	1	3	2	1	3	3	1	1	1	4	1	2	1	2	3	1	3	3	4	1	1	3	4

## Anexo 12. Base de datos resultado de encuesta desempeño docente

	involucra activamente					Promueve PC					Evalúa el progreso de los aprendizajes						P ambiente Respeto					Regula + C				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
P 01	2	1	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2
P 02	2	3	3	2	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	1	1	2	1	3	1	3	2	2	3	1	3
P 03	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	1	3	2	3	3	3
P 04	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1
P 05	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3
P 06	1	1	2	2	2	4	2	3	2	2	1	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	1
P 07	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	1	3	2
P 08	2	2	3	1	2	4	4	4	1	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1	1	2	1	2	1	1
P 09	1	3	2	2	4	2	2	4	1	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	2	1	3	2	3	1	3
P 10	3	3	1	2	3	4	4	4	2	2	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	3	3	2	2	2	3
P 11	3	3	2	3	4	2	4	4	2	2	3	3	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	1	1	1	2
P 12	1	2	1	3	3	3	2	4	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	2	2
P 13	3	2	2	2	2	4	4	4	1	2	3	1	2	2	1	3	1	2	1	1	3	2	3	2	2	1
P 14	1	1	1	1	3	4	4	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	3	1	1
P 15	2	3	1	1	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	1	2	1	1
P 16	2	4	1	2	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3	2	4	3	2	4	2	4	2
P 17	3	2	2	4	2	4	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3
P 18	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	3	3	3	2	2	2	4
P 19	2	4	1	3	3	4	2	3	4	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	2	4	4	3	3	4	3
P 20	2	4	1	2	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3
P 21	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3
P 22	3	3	2	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	2	2	4	2	4	4	3	3	2	3	2	4	4
P 23	3	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	2	2	4	2	3	2	4	3	2
P 24	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4
P 25	3	4	1	2	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	2
P 26	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	4	4	3	2
P 27	2	4	3	4	4	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	2	2	4	2	2	3
P 28	4	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3
P 29	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	2	2	4	2	2	4	3	2	3	2
P 30	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3
P 31	4	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	4	4	3	2	3	3
P 32	2	3	4	2	2	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3
P 33	3	3	2	3	2	2	3	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4
P 34	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3
P 35	2	3	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3
P 36	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
P 37	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
P 38	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4

	involucra activamente					Promueve PC					Evalúa el progreso de los aprendizajes						P ambiente Respeto					Regula + C				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
P 39	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
P 40	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
P 41	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
P 42	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
P 43	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4
P 44	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
P 45	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
P 46	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
P 47	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
P 48	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
P 49	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
P 50	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
P 51	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
P 52	2	1	1	3	4	1	1	4	4	1	2	5	5	2	5	3	1	4	1	5	3	2	2	4	2	2
P 53	2	1	3	4	5	4	4	2	3	2	4	5	1	1	1	2	3	4	5	1	1	5	5	2	1	5
P 54	2	2	2	5	4	4	1	5	5	1	3	1	2	4	3	4	1	1	3	4	3	1	2	2	2	4
P 55	4	4	5	2	3	3	5	1	3	4	1	5	2	2	4	3	4	5	3	1	4	4	4	4	4	2
P 56	1	5	1	4	2	4	5	3	2	5	1	5	4	1	4	5	2	5	1	1	5	5	3	3	5	3
P 57	2	5	3	4	2	5	4	4	5	2	1	3	4	2	1	5	2	4	5	2	3	3	4	4	2	5
P 58	5	4	1	2	1	1	4	1	4	1	2	2	5	3	1	4	1	4	1	2	1	1	5	3	1	1