



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los
directores de las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 02-
2018.**

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

AUTOR:

Flores Julca, Juan Rogelio (ORCID: 000-0002-3315-5637)

ASESOR:

Dr. Martínez López, Edwin Alberto (ORCID: 0000-0002-1769-1181)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria:

Dedico la presente tesis a los docentes Asesores en Gestión Escolar, que perfeccionan el desempeño directivo en las Instituciones Educativas Públicas para garantizar con éxito la gestión escolar en interacción con la comunidad educativa y lograr el aprendizaje pertinente en los estudiantes.

Agradecimiento:

Mis agradecimientos al asesor de tesis por la abnegada labor y sapiencia; así mismo, a mi familia por su apoyo incondicional en esta aventura intelectual con compromiso profesional y social.

	Índice	Pág.
Carátula		
Dedicatoria		ii
Agradecimiento		iii
Índice		iv
Índice de tablas		v
Índice de figuras		vii
Resumen		viii
Abstract		ix
I	INTRODUCCIÓN	1
II	MARCO TEÓRICO	8
III	METODOLOGÍA	13
3.1	Tipo y diseño de investigación	13
3.2	Operacionalización	14
3.3	Población, muestra y muestreo	15
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5	Procedimiento	21
3.6	Métodos de análisis de datos	22
3.7	Aspectos éticos	22
IV	RESULTADOS	23
V	DISCUSIÓN	41
VI	CONCLUSIONES	45
VII	RECOMENDACIONES	46
	Referencias	47
	Anexos	53
Anexo 1:	Matriz de consistencia	54
Anexo 2	Matriz correlacional de variables y dimensiones	56
Anexo 3:	Instrumentos de recolección de datos	57
Anexo 4:	Certificados de validación de los instrumentos	61
Anexo 5:	Prueba de confiabilidad de los instrumentos	67
Anexo 6:	Constancia de haber aplicado el instrumento	77
Anexo 7:	Carta dirigida a los directores de las Instituciones Educativas Educación Básica Regular.	78
Anexo 8:	Base de datos	79

	Índice de tablas	Pág.
Tabla 1:	Operacionalización de la variable asesoría en gestión escolar	14
Tabla 2:	Operacionalización de la variable desempeño directivo	15
Tabla 3:	Distribución de la población	16
Tabla 4:	Distribución de la muestra	17
Tabla 5:	La ficha técnica del instrumento para medir la variable Asesoría en Gestión Escolar	18
Tabla 6:	Tabla de especificaciones para el cuestionario de la asesoría en gestión escolar	18
Tabla 7:	Niveles y rangos del cuestionario asesoría en gestión escolar	19
Tabla 8:	La ficha técnica del instrumento para medir la variable desempeño directivo	19
Tabla 9:	Tabla de especificaciones para el cuestionario de desempeño directivo	19
Tabla 10:	Niveles y rangos del cuestionario desempeño directivo	20
Tabla 11:	Niveles de confiabilidad	21
Tabla 12:	Estadísticos de fiabilidad	21
Tabla 13:	Distribución de frecuencias de la variable asesoría en gestión escolar	23
Tabla 14:	Distribución de frecuencias de dimensión políticas de gestión	24
Tabla 15:	Distribución de frecuencias de la dimensión dirección y liderazgo	25
Tabla 16:	Distribución de frecuencias de desarrollo y convivencia escolar	26
Tabla 17:	Distribución de frecuencias de la dimensión Soporte al funcionamiento de la Institución Educativa.	27
Tabla 18:	Distribución de frecuencias de variable desempeño directivo	28
Tabla 19:	Distribución de frecuencias de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	29
Tabla 20:	Distribución de frecuencias de la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	30
Tabla 21:	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 02- 2018.	36

Tabla 22:	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, políticas de gestión escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 02- 2018.	37
Tabla 23:	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, liderazgo escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, de la Ugel 02-2018.	38
Tabla 24:	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, convivencia escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, de la Ugel 02- 2018.	39
Tabla 25:	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el soporte al funcionamiento escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, de la Ugel 02- 2018.	40

	Índice de figuras	Pág.
Figura 1:	Asesoría en gestión escolar	23
Figura 2:	Políticas de gestión escolar	24
Figura 3:	Liderazgo escolar	25
Figura 4:	Gestión pedagógica participativa	26
Figura 5:	Soporte al funcionamiento de la Institución Educativa	27
Figura 6:	Desempeño directivo	28
Figura 7:	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	29
Figura 8:	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	30

Resumen

La presente tesis titulada asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los Directores de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02- 2018, precisó el problema principal ¿Existe relación entre asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los Directores de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02- 2018?, por la que se planteó el siguiente objetivo: Determinar la relación que existe entre asesoría escolar y desempeño directivo en los Directores de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02- 2018, así se planteó la hipótesis: Existe relación directa y significativa entre asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los Directores de las Instituciones Educativas Públicas en la UGEL 02- 2018. El tipo de investigación es básico, enfoque cuantitativo, nivel relacional, diseño bivariado correlacional, método no experimental observacional, la encuesta por muestreo con una población de 24 directivos y 60 docentes encuestados. Para confirmar la validez del instrumento se recurrió a los estadísticos software SPSS versión 26 y se ha determinado su confiabilidad mediante el estadístico de Alfa de Cronbach, para asesoría en gestión escolar = 0.980; desempeño directivo = 0,946. Para el acopio de datos, se aplicó un cuestionario, los resultados procesados de la muestra, nos han permitido determinar el grado de relación entre las variables, concluyendo que al efectuar la correlación entre el asesoría en gestión escolar y desempeño directivo, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,936, lo que se interpreta al 99% a dos colas, la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una relación positiva fuerte entre las variables, con un $p = 0.00$ ($p < 0.05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, afirmándose que existe una correlación significativa y directa entre asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02- 2018.

Palabras claves: Asesoría en gestión escolar - Desempeño directivo.

Abstract

The present thesis entitled counseling in school management and managerial performance in the Directors of Public Educational Institutions of UGEL 02-2018, specified the main problem: Is there a relationship between counseling in school management and managerial performance in the Directors of Public Educational Institutions of UGEL 02- 2018 ?, for which the following objective was proposed: Determine the relationship that exists between school counseling and managerial performance in the Directors of Public Educational Institutions of the UGEL 02-2018, thus the hypothesis was raised: There is a relationship direct and significant between counseling in school management and managerial performance in the Directors of Public Educational Institutions at UGEL 02-2018. The type of research is basic, quantitative approach, relational level, correlational bivariate design, observational non-experimental method, the survey by sampling with a population of 24 managers and 60 teachers surveyed. To confirm the validity of the instrument, the statistical software SPSS version 26 was used and its reliability has been determined using the Cronbach's Alpha statistic, for school management advice = 0.980; managerial performance = 0.946. To collect data, a questionnaire was applied, the processed results of the sample, have allowed us to determine the degree of relationship between the variables, concluding that when making the correlation between counseling in school management and managerial performance, a coefficient was obtained of Spearman's Rho correlation = 0.936, which is interpreted at 99% at two tails, the correlation is significant at the bilateral 0.01 level, being interpreted as a strong positive relationship between the variables, with a $p = 0.00$ ($p < 0.05$). Consequently, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, stating that there is a significant and direct correlation between counseling in school management and managerial performance in the directors of the Public Educational Institutions of the UGEL 02-2018.

Keywords: School management advice - Management performance.

I. INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de “asesoría” en el ámbito educativo, hacemos alusión a la función de aquella persona que diagnostica, interpreta y define la realidad del contexto educativo, recurso necesario con la cual implementará la asesoría. Así mismo se concibe como un proceso complejo, reflexivo, resolutivo y prospectivo en la relación del asesor con los directivos, permitiendo la asistencia técnica, administrativa, legal, principalmente pedagógica a los directivos: directores y subdirectores. Esto implica que el asesor apoya mediante las sugerencias, opiniones con conocimiento pertinente vinculado a la gestión institucional, pedagógica en busca de la buena práctica directivo y docente, la interacción con los agentes que participan del proceso educativo la comunidad educativa para garantizar aprendizajes esperados o destacados.

La asesoría en gestión escolar está dirigida a directivos de las Instituciones Educativas que cada día vienen funcionando bajo la responsabilidad jurídica del director, con quienes se está ejecutando la Estrategia Nacional de Soporte Pedagógico, con el fin de hacer el acompañamiento en la gestión escolar a los directivos, en este proceso identificar las fortalezas, los puntos críticos, las necesidades, los desafíos y ayudando a reflexionar sobre sus desempeños expresados en aciertos y limitaciones, la reflexión pasa por afianzar los aciertos e identificar las limitaciones para revertir y superar progresivamente el resultado de los estudiantes, a través del proceso crítico reflexivo y la retroalimentación oportuna.

La asesoría en gestión escolar responde a un enfoque de procesos sistemáticos e interactivo, con intermitencias o periodos establecidos por el ente rector del sector de educación con el objetivo de establecer relaciones con los equipos directivos designados o encargados, promoviendo el análisis de la gestión activa y participativa, permitiendo promover la comprensión creativa sobre las intenciones que están detrás de dicha práctica directiva, así mismo, la ejecución de los acuerdos para ver y encontrar nuevos resultados y pertinentes en aquellas prácticas que no concuerdan con los principios técnicos, legales, de gestión y pedagógicas. Este proceso debe influir para empezar una secuencia de cambios progresivos y mejora

de la experiencia directiva, en las dimensiones que forman parte de la variable Asesoría en Gestión Escolar. (MED, 2015)

Según el Ministerio de Educación (2015) la Asesoría en Gestión Escolar, es “...un proceso sistemático, permanente, mediado por el asesor en gestión, con el objetivo de interactuar con los equipos directivos, promoviendo la reflexión sobre su práctica”. (p.12). Así mismo, es un proceso formativo complementario a la formación inicial docente, esta vez en su condición de director, en el ejercicio de la función directiva. Proceso que tiene aspectos técnicos, administrativos, pedagógicos, legales y disciplinarios para hacer más dinámica la función directiva bajo el enfoque crítico reflexivo, movilizand o acciones reflexivas en relación a la función ejercida en el ámbito educativo; es decir, identificar e influir en la búsqueda de los argumentos están ocultos ante los ojos o percepciones de los directivos en las que apoyan para ejercer la acción. Esta reflexión como efecto de la interacción entre el asesor y el directivo se realiza como parte de la política educativa permitiendo el cambio y continuidad, acomodo y adaptación de los desenlaces del ejercicio de la función directiva orientado de acuerdo al PEI al 2021 (2007), los objetivos estratégicos 2, (p.66). Como complemento tenemos la Ley N° 29944, LRM (2012, Art. 5a, p, 22).

El Asesor en Gestión Escolar, es el acompañante técnico y pedagógico que acompaña al equipo directivo para ejercer su función con solvencia y acierto, permitiendo empoderarse a través del perfeccionamiento de los desempeños directivos que les permita tener éxito en cada proceso hasta logra resultados favorables, en la cual es invariablemente la consecución de las competencias de los discentes. Este proceso genera nuevas formas de resolver problemas cada día de manera autónoma y consolida la vida institucional permitiendo generar una identidad e imagen positiva de la institución educativa. El impacto de esta nueva imagen permite capturar la atención de los estudiantes potenciales para efectos de elegir la institución educativa de su preferencia como una mejor opción entre las oportunidades; así mismo, compite con ventajas comparativas con las instituciones de gestión privada, tendencia favorable la que se debe incrementar, multiplicar y generar una mejor oportunidad de la educación pública, que es un desafío para la educación peruana.

La Asesoría en Gestión Escolar, compromete los desempeños directivos vinculados a una variedad de acciones que están alineados en las siguientes

dimensiones: las políticas de gestión escolar, liderazgo escolar, la planificación curricular, gestión pedagógica participativa y soporte escolar de la Institución Educativa. Esta dimensión forma parte de la planificación y comprometen las competencias, las capacidades los directivos y expresan un campo de acción específico que a continuación describo:

Las políticas de gestión escolar, en esta dimensión los directores orientan su desempeño en la que despliegan sus competencias y capacidades para orientar las políticas institucionales de acuerdo al Marco de Buen Desempeño Directivo (MBDD), el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) y de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional consensuado en su jurisdicción, la asesoría tiene que estar comprometida promoviendo la orientación de sus acciones técnicas y pedagógicas en esta dirección.

El liderazgo escolar, en esta dimensión los directivos orientan su desempeño en la que despliegan sus competencias y capacidades para el desarrollo de la propuesta institucional, gestiona las relaciones interinstitucionales, las comunitarias y diagnostican progresivamente la gestión escolar con el propósito de mejora.

La planificación curricular, el desarrollo y convivencia escolar, en esta dimensión los directivos orientan su desempeño en la que despliegan sus competencias y capacidades para gestionar la matrícula al inicio del año escolar, promoviendo otros elementos que tienen incidencia de manera positiva en los estudiantes y preceptores, canalizando la iniciativa de las agentes educativas con el propósito de instituir las relaciones favorables que permitan generar un ambiente adecuado para la interacción.

En el soporte al funcionamiento de la IE, en esta dimensión los directivos orientan su desempeño en la que despliegan sus competencias y capacidades para administrar el capital humanos, los bienes inmuebles de la IE, los recursos elementales, los bienes, los materiales educativos y los recursos económicos.

Así mismo, cuando hablamos del concepto “desempeño”, en términos generales sirve para hacer referencia a las acciones propias de la función de las distintas profesiones, en particular estoy asociando a la función directiva en el campo educativo refiriendo el desempeño directivo. La variable en mención, hace referencia a la idea, el sentimiento y a la acción puesto en movimiento de un profesional que

cumple los deberes inherentes a su profesión, vocación, responsabilidad y desempeño. En términos de (Minedu, 2012a), son las acciones observables, son las evidencias como resultado de las acciones de los directivos y ponen de manifiesto el desempeño expresado de manera específicas en cada una de las tomas de decisiones puesto de manifiesto como consecuencia del dominio de las competencias, capacidades y desempeños. En esta afirmación se pueden identificar acciones propias de esta función como: las acciones como respuesta a sus obligaciones, los resultados como consecuencia de la iniciativa y la creatividad, la satisfacción personal como respuesta de los logros de la gestión y el aporte a la cultura de la gestión institucional.

En esta tendencia, según el (Minedu, 2012a), propone las políticas, los lineamientos estratégicos y ámbitos de acción para los directivos de las IE, sus acciones y obligaciones responden a estas políticas permitiendo accionar hacia un norte en la que están vinculados como a la LGE, la LRG, el proyecto educativo nacional, MBDD, docente y el Currículo Nacional. Desde esta tendencia para explicar la variable Desempeño Directivo, en la que he considerado las dimensiones complementarias.

La dimensión relacionada con la gestión de las condiciones, en esta dimensión los directivos orientan su desempeño permitiendo desplegar sus competencias y capacidades para impulsar de forma activa la gestión de la escuela, promover la participación en los agentes educativos de manera horizontal y dialogante, favorecer las condiciones objetivas que aseguren una gestión óptima que redunde a favor de los alumnos, estas situaciones deben evaluarse progresivamente para lograr las metas previstas en los instrumentos de gestión.

En la dimensión relacionada a los procesos pedagógicos para los estudiantes, los directivos orientan su desempeño en la que despliegan sus competencias y capacidades para liderar la propuesta pedagógica, teniendo como componente a los discentes, los docentes, los padres de familia, los especialistas, la sociedad civil y los aliados estratégicos.

La dimensión relaciona con el Desempeño Directivo según grado académico y el tiempo de servicio, los resultados de la investigación nos sugieren que a mayor grado académico mayores deben ser los desempeños directivos y, por último, la

dimensión relaciona con el desempeño directivo, los resultados de la tesis nos sugieren que, a mayor tiempo en la función, mayores deben ser los desempeños directivos. Según el grado académico como el tiempo de servicio, influyen de manera positiva y se debe de considerar para promover, designar o encargar en el ejercicio a los directores.

Los desempeños que integran las competencias y ésta en los dominios son comprendidos como un saber hacer insitu vinculado al contexto funcional, pedagógico, social, político, cultural, que implica compromisos para actuar con pertinencia, con disposición para hacer las cosas con eficacia y eficiencia, raciocinio para tener claridad de los objetivos previstos a lograr y la toma de decisiones en el tiempo y con sentido pertinente. (MED, 2012a, 17).

Las Direcciones Regionales de educación y las Ugels en el Perú, están bajo la responsabilidad del Director Regional de Educación y directores de las Ugels respectivamente, quienes realizan la gestión educativa de manera descentralizada y desconcentrada a nivel nacional. Los directivos según las instancias de gobierno dirigen las estrategias educativas adecuadas en esta instancia de la gestión. Se coordinan en cada uno de estos espacios, se planifican, se implementa la asesoría técnica, legal y se implementan las políticas educativas previstas en las Instituciones educativas. Estas políticas educativas están consolidadas como propuesta educativa nacional en el Proyecto Educativo Nacional, que se implementa, se evalúa progresivamente y específicamente se concreta en el Currículo Nacional. Estas instancias y las IIEE son espacios descentralizados que se articulan para implementar y concretar las políticas educativas.

Los directivos de las últimas instancias descentralizadas-las escuelas-, de la UGEL 02, adecúan e implementan la política educativa institucional, permitiendo garantizar el aprendizaje previsto o destacado de los estudiantes en las diferentes áreas curriculares, en esta línea deben sumarse los docentes como actor principal en relación con los discentes comprometiendo a los padres de familia para cumplir con este pronóstico. Para garantizar los logros de los estándares de aprendizaje de manera satisfactoria en los estudiantes están vinculados a los docentes y complementariamente a los otros agentes educativos: padres de familia, la ciudadanía, los medios de difusión, los especialistas o profesionales afines.

La ausencia de la formación inicial de los directores para ejercer la función en la Institución Educativa en el Perú, el relativo incremento de docentes a cargo directivo con Grado académico de Maestro y doctor y la limitada valoración del tiempo de servicio directivo, impide desempeñarse eficientemente en la función y tener logros satisfactorios en la gestión escolar, presentándose limitaciones en los desempeños directivos, relacionados a los dominios y competencias de los directores, estas limitaciones generan consecuencias tanto para ejercicio de la propia función como en el acompañamiento a los docentes. Los docentes son actores importantes en la tarea educativa, en quienes se evidencian las múltiples dificultades vinculados en la micro planificación pedagógica, en la aplicación de las sesiones de aprendizaje de acuerdo al enfoque por competencias, aplicar la evaluación formativa, retroalimentar a los estudiantes de manera pertinente y oportuna, según las evidencias ubicar el nivel aprendizaje según los estándares de aprendizajes. Estas dificultades influyen de manera indirecta en los estudiantes como la ubicación del logro no satisfactorio, el traslado de los estudiantes a otras IE porque consideran que la IE no responde sus necesidad y demandas, consideran perder el tiempo y no aprenden , se producen los embarazos no deseados por la limitada orientación en el manejo responsables según los cambios y modificaciones de los estados biológicos, hormonales del cuerpo del adolescente compartiendo responsabilidad en este resultado con los otros agentes educativos.

Para revertir esta necesidad y responder las demandas planteadas como es la ausencia de la formación inicial de los directivos, propongo la asesoría de la gestión escolar y la formación continua en los directores. Frente a estas causas y consecuencias considero importante y trascendente plantear como problema, objetivo e hipótesis general de la investigación. El problema general consiste es describir si: ¿Existe relación entre asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas en la Ugel 02- 2018?, la tesis propone como objetivo general, determinar relación entre asesoría escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 02- 2018 y como hipótesis general confirmo: Existe relación directa y significativa entre asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 02- 2018.

El problema específico (4), Los objetivos específicos (4) y las hipótesis específicas (4), a detalle se describe en la sección de anexo 1. Las descripciones están articuladas de manera didáctica y de fácil comprensión en la que se visualizaba de manera panorámica y específica la correlación entre las variables y las dimensiones de la variable X con la variable Y.

II. MARCO TEÓRICO

Para los antecedentes de la investigación he tenido en cuenta las tesis internacionales y nacionales con el propósito de fundamentar y explicar la tesis considerando aquellas variables ya estudiadas en otro contexto que tienen sus propios resultados e importancia. Para el antecedente internacional tengo como referencia a Gómez, F. (2014), quien desarrolló la tesis doctoral en el campo de educación en la república de Chile, en temas vinculado a modelos de competencias profesionales para directivos escolares; definitivamente el objetivo fue proponer un modelo que permita convertirse en referente para la formación inicial y en servicio de este profesional tan importante en el que hacer de la gestión educativa y tener resultados pertinentes en relación los estudiantes y para el País

Raxuleu (2014), por su parte realizó la tesis con estudiantes ubicados en el tercero básico del instituto de educación básica, en la que comprendió a directores y docentes para el estudio, dicha institución se encuentra ubicado en el municipio de Santa Catrina Ixtahuacán, Sololá Guatemala, C.A. Si bien es cierto la investigación tubo como objetivo determinar la relación entre el “liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente”, en la que la investigación determinó que el liderazgo del director logró expectativas eficientes en los indicadores observados y medidos estadísticamente, sólo en algunos de los resultados fueron considerados deficientes.

Bonilla (2016, la tesis en particular aborda a uno de los componentes de la educación en acción, es decir el “desempeño laboral del docente”, grupo de estudio ubicado en la Unidad Educativa Victoria Vásconez Cuvi-Simón Bolívar, en la ciudad de Latacunga. El estudio tuvo como objetivo determinar la incidencia del “estrés” en el “desempeño docente”, en la que se determinó que la incidencia es mayor en los docentes que no tienen un conocimiento real acerca del manejo y control de este problema a nivel personal y por ende los efectos se evidencian en el desempeño laboral del personal docente, A este debilidad se suma la falta de una evaluación progresiva que permite lograr mejores resultados de los objetivos y metas, además con objetividad no existen evaluaciones permanentes y progresivos que identifiquen el cumplimiento de los fines, objetivos, metas e indicadores laborales.

Rodríguez (2016), la tesis estuvo vinculado a uno de los componentes educativos, el docente, específicamente tuvo como objetivo determinar la importancia

de la “reflexión” que realizan los docentes sobre la “práctica y desempeño en el aula”; al respecto, se determinó que a través de la reflexión que realizan los docentes están en condiciones de poder identificar, aceptar y reconocer que se cometen errores, que tienen prejuicios y que en la práctica hay resultados inesperados que deben ser trabajados, estos procesos mentales y reflexivos permiten las transformaciones y meditaciones de la práctica docente. Además de contar con la actitud crítica, para estos fines suman los protocolos en la que se comprenden estos mecanismos que permita promover la reflexión en los docentes.

En el antecedente nacional tengo como referencia a: Freire, S. y Miranda, A. (2014), quien ejecutó la Tesis vinculada al rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico, estudio publicado por la Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). El estudio, además de plantear el objetivo determinó que el “liderazgo pedagógico del director” tiene un efecto significativo sobre el “rendimiento académico de los estudiantes” en las áreas de Matemática y Comprensión Lectora. Así mismo, las estrategias propuestas desde el sector público tienen como propósito mejorar la gestión escolar y no tendrán resultados si es que los directores no articulan en sus decisiones institucionales a los docentes. En esta perspectiva hay que destacar la comunicación constante, el acompañamiento de la enseñanza-aprendizaje, la preparación, la programación curricular consensuada y participativa con una visión común con el fin de generar mejoras progresivas y auténticas.

Gamarra (2014), según su tesis comprende al director y a los docentes, sobre un aspecto en particular, vinculado a la “percepción” respecto al “clima organizacional”, en una institución educativa pública que comprende al órgano descentralizado de la Ugel 04 del distrito de Comas. Con relación al “clima organizacional”, en la que comprenden dimensiones como: la confianza, la presión, el apoyo y el conocimiento, factores que inciden en los comportamientos de cada uno de los integrantes de la “comunidad educativa”, necesarias e imprescindibles para llevar adelante una propuesta educativa.

Quispe (2014), la preocupación de la tesis está vinculado en explicar la interacción y los resultados de los componentes educativos de un Instituto de Educación Superior Tecnológico de gestión pública denominado “Juan Velasco

Alvarado”, determinado el espacio temporal en el año 2013. Espacio donde se investigó el “Clima laboral y percepción de la imagen” que se tiene de la institución en referencia. La tesis, concluyó que es negativa la percepción respecto a la “imagen institucional”, la gestión, el “nivel académico” y los servicios que se prestan, factores que inciden de manera desfavorable en el aprendizaje de los estudiantes y en el servicio de los otros componentes resultando inviable desde esta perspectiva cualquier iniciativa o propuesta.

Las teorías críticas de la educación y el enfoque cuantitativo de la investigación definen las variables, orientan y permiten argumentar la investigación. Según el Ministerio de Educación (2015), La asesoría, es una estrategia complementaria a la formación inicial y capacitación en servicio, acompaña al equipo directivo asumir una gestión por resultados, es la persona que favorece el descubrimiento y fortalecimientos de las potencialidades y desempeños de los directivos para liderar una propuesta y favorecer el empoderamiento de la gestión.

Según Sánchez (2013), en su artículo científico, desarrolla el concepto y definición que el asesor en gestión escolar se ha convertido en un medio vital que permite tener incidencia en la formación personal y profesional de quienes tienen la obligación de ejercer la función en el cargo directivo para tener resultados exitosos con compromiso social y profesional

La asesoría en gestión escolar, se sustenta en las siguientes teorías: en la teoría de procesos, de expectativas, de establecimiento de metas, de equidad o justicia laboral. Para la variable Desempeño Directivo, según Ibañez y Alvarado citados por Mansilla, J. (2006), propone el desempeño como el arte para guiar a los agentes de la institución educativa con una sola visión, motivados por las propias dinámicas del directivo y las influencias de las aspiraciones colectivas en la que se pone en juego los desempeños y las capacidades de las competencias de gestión para obtener los propósitos trazados en el PEI (P.12).

Según Miranda (2008), desde esta perspectiva define que el desempeño del directivo es “el proceso de llevar a un grupo en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos [...] un buen liderazgo conduce a la gente en una dirección que es la que realmente conviene a largo plazo”. (p. 12). En la mirada de Miranda, la propuesta relevante está vinculada a la actitud persuasiva y

mediadora del del directivo, como también las acciones al futuro, es decir, los desenlaces de las acciones en los directivos son importantes como el impacto de la asesoría. El liderazgo directivo como la asesoría directiva son dos elementos claves que influyen en las tomas de decisiones y en los éxitos de la gestión.

La Dimensión relacionada a la gestión de las condiciones, compromete las capacidades del director orientadas a construir e implementar los cambios en la escuela, promoviendo las condiciones para incrementar los logros esperado o destacados de la enseñanza docente, mediante la programación pertinente, la convivencia interactiva, cultural, inter y transcultural de los actores educativos incluida familia. La dimensión relacionada a la orientación de las experiencias pedagógicas, comprende potenciar las capacidades, el desarrollo disciplinar docente, implementar el acompañamiento pedagógico en la actividad y experiencia escolar que realizan los educadores.

Para proponer cambios e implementar reformas en las IE públicas sólo es posible si asociamos al desempeño directivo, la asesoría, el acompañamiento sistemático, el desarrollo profesional, el compromiso institucional, elementos esenciales que permiten gestionar las demandas, considerando los principios democráticos, la participación de los agentes de la educación y promoviendo la evaluación permanente o progresivo. Para efectos de conseguir resultados en menos tiempo se debe de proponer una gestión descentralizada sobre la base del respeto, la certidumbre, la responsabilidad y la afinidad. (Chamorro 2005, p. 113).

Así mismo es importante tener la visión de futuro o comenzar con fin el fin mente, en términos de Steven Covey (1999) es una apuesta muy importante en el director que le permite desarrollar la actitud del líder para estructurar y desestructurar, aprender o desaprender la cultura dominante permitiendo movilizar cambios importantes y significativos como eje transversal en la que no existan agentes que no sean licuados por este proceso. Al respecto Schein (citado por Chamorro, 2005, p. 117), resalta uno de los valores importantes para la reflexión, relacionado a la cultura institucional, que es posible no sólo el cuestionamiento si no la construcción en interacción con sus pares, son ellos quienes instalan y fortalecen la solidez de la cultura, así mismo movilizan los cambios de manera activa los otros actores aliados.

En estos términos, se justifica en el marco teórico, práctico y metodológico. La justificación teórica, aborda los enfoques y la propuesta teóricos en la que se apoya la investigación desde esta justificación se puede generar alternativas que contribuya a tener mejores resultados los directores en la gestión educativa. La Justificación práctica, se expresa en tanto los resultados obtenidos como consecuencia de la investigación, podrán ser utilizados para otras investigaciones ya que estaría quedando demostrado la interrelación entre las variables de la investigación. Asimismo, las conclusiones del presente estudio nos permitirán conocer el grado o nivel de correlación entre la “Asesoría en Gestión Escolar” y el “Desempeño Directivo”, así mismo permitirá formular las recomendaciones a los directores de la IE y directores de los organismos descentralizados del sector.

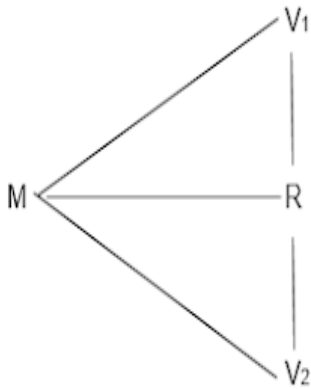
La justificación metodológica, se expresa en tanto nos permite generar conocimientos válidos y pertinentes a través de la asesoría que realizan los especialistas y técnicos para contribuir en la gestión escolar de los directores, desde el espacio, función y responsabilidad que corresponde al director, de este modo aporten e influyan en la preparación de las condiciones para lograr resultados favorables de los aprendizajes, como propone (Med, 2014): liderar a través del consenso todas las acciones que comprometen la función directiva en la gestión institucional y pedagógica, como es la elaboración del proyecto educativo del cambio progresivo, el logro previsto o destacado.(Mbd, p. 33).

III. MÉTODODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo al problema de investigación, el tipo de investigación es básico, enfoque cuantitativo, nivel relacional, método no experimental observacional, e inferencial. La tesis se organizó a través del diseño bivariado y correlacional que permite medir el grado de relación que existe entre las dos variables: la asesoría en gestión escolar y desempeño directivo.

El diseño de investigación propuesto es como describo a continuación:



Donde:

M = Muestra

V1 = Asesoría en gestión escolar

V2 = Desempeño directivo

R = Coeficiente de la relación

3.2. Operacionalización

Tabla 1

La asesoría en gestión escolar

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Políticas de gestión escolar	Planificación estratégica	1,2,3,4		
	Planeamiento institucional	5,6,7		
Liderazgo escolar	Gestión interinstitucional	8,9,10		
	Evaluación escolar	11,12,13,14		
	Matrícula	22,23,24		
Gestión pedagógica participativa	Condiciones para los aprendizajes.	18,19,20	Ordinal Likert	
	Desempeño docente	21,22,23	(5) Siempre	Bajo (41-93)
	Gestión de los aprendizajes	24,25,26,27, 28	(4) Casi siempre (3)	Regular (95-148)
	Convivencia y participación	29,30,31,32	A veces (2)	Bueno (150-205)
	Recursos humanos	33,34,35,36,	Casi nunca (1)	
			Nunca	
Soporte al funcionamiento de la IE	Infraestructura	37,38		
	Bienes educativos	39,40		
	Recursos económicos	41		

Tabla 2

Desempeño directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
	La planificación institucional.	1, 2		
Condiciones para la mejora de los aprendizajes	Participación institucional	3,4,5,6	Ordinal Likert	Bajo (55-64)
	Condiciones para el aprendizaje.	7,8,9,10,11	Siempre (4)	Regular (65-73)
	Evaluación institucional	12,13,14	Casi nunca (3)	Bueno (74-83)
	Comunidad de aprendizaje	15,16,17	A veces (2)	
Procesos pedagógicos	Procesos pedagógicos.	18,19,20,21	Casi nunca (1)	
			Nunca	

3.3. Población, muestra y muestreo

El universo de la tesis la constituyen los 24 directivos: directores y sub directores de las IIEE de la Ugel 02, en el periodo del 2018, así mismo, para efectos de la encuesta he considerado a 60 docentes, cinco (5) por institución educativa desde donde se obtienen la opinión de los docentes respecto a los desempeños de los directivos, elementos básicos para el marco muestral. Por ser un número manejable los elementos de la población, los he considerado en la muestra la totalidad de los elementos. Tenemos así:

Tabla 3

La distribución de la población

N°	II.EE	Directivos	Docentes
1	I.E Perú-Japón	2	5
2	I.E N° Rebaza Acosta	2	5
3	I.E N° 2071-César Vallejo	2	5
4	I.E 2089 Micaela Bastidas	2	5
5	I.E N° 2002 Mariscal Ramón Castilla	2	5
6	I.E N° 3032 Manuel Escorza	2	5
7	I.E N° 2023 Augusto Salazar Bondy	2	5
8	I.E N° 2037 San Antonio de Padua	2	5
9	I.E Santiago Antúnez de Mayolo	2	5
10	I.E 2073 Ricardo Bentin	2	5
11	I.E N° 2079 Antonio Raimondi	2	5
12	I.E N° 2095 Hernán Busse de la Guerra	2	5
TOTAL		24	60

En consecuencia, para efectos de la muestra se incluyó el 100% de los elementos de la población. La elección de la muestra fue de tipo no probabilística e intencional, donde la unidad de análisis y los elementos fueron elegidos a juicio del investigador. Tenemos así:

Tabla 4

La distribución de la muestra

Nº	II.EE	Directivos	Docentes
1	I.E Perú-Japón	2	5
2	I.E N° Rebaza Acosta	2	5
3	I.E N° 2071-César Vallejo	2	5
4	I.E 2089 Micaela Bastidas	2	5
5	I.E N° 2002 Mariscal Ramón Castilla	2	5
6	I.E N° 3032 Manuel Escorza	2	5
7	I.E N° 2023 Augusto Salazar Bondy	2	5
8	I.E N° 2037 San Antonio de Padua	2	5
9	I.E Santiago Antúnez de Mayolo	2	5
10	I.E 2073 Ricardo Bentin	2	5
11	I.E N° 2079 Antonio Raimondi	2	5
12	I.E N° 2095 Hernán Busse de la Guerra	2	5
TOTAL		24	60

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

Las técnicas que consideré para la tesis es la encuesta, funciona mediante la elaboración de un conjunto de ítems planteados por el investigador y las respuestas recogidas en el proceso de los docentes que participaron cumplieron con el propósito de la encuesta y la investigación. Estas respuestas que se recogen de la encuesta, es la información objetiva y subjetiva que realmente necesita el investigador para responder el problema y confirmar la hipótesis.

Los instrumentos en referencia para efectos de recojo de información a los docentes utiliza de tipo escala Likert, tenemos así el cuestionario N.º 1: “asesoría en gestión escolar” está constituido por 41 ítems y el cuestionario N.º 2 “Desempeño directivo” que contienen 21 ítems; a continuación, preciso las características:

Tabla 5

La ficha técnica para la asesoría en gestión escolar.

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable asesoría en gestión escolar
Autor(a):	Juan Rogelio Flores Julca
Lugar:	Ugel 02
Fecha de aplicación:	2018
Objetivo:	Recoger la percepción de los docentes vinculado a los desempeños Directivos de la UGEL 02, 2018.
Administrado a:	A docentes
Tiempo	Entre 20 y 50 minutos
Margen de error:	0.5
Observación:	-

Las dimensiones que evalúa la variable asesoría en gestión escolar son las siguientes:

Tabla 6

Especificaciones para el cuestionario asesoría en gestión escolar

Asesoría en gestión escolar	Estructura		Porcentaje
	Ítems	Total	
Políticas en gestión escolar	1,2,3,4,	4	10
Liderazgo escolar	5, 6,7,8,9,10, 11,12,13,14	10	24
Gestión pedagógica participativa	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26, 27,28,29,30, 31,32	18	44
Soporte al funcionamiento escolar	33,34,35,36,37,38,39, 40,41	9	22
Total, Ítems		41	100%

Tabla 7

Nivel y rango para el cuestionario asesoría en gestión escolar

Niveles	Bajo	Regular	Bueno
Políticas de gestión escolar	[4-9]	[10-15]	[16-20]
Liderazgo escolar	[10-23]	[24-37]	[38-50]
Gestión pedagógica participativa	[18-42]	[43-67]	[68-90]
Soporte al funcionamiento escolar	[9-21]	[2-34]	[35-45]
<i>Asesoría en gestión escolar</i>	[41-93]	[95-148]	[150-205]

Tabla 8

La ficha técnica para el desempeño directivo:

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la variable desempeño directivo
Autor(a):	Juan Rogelio Flores Julca
Lugar:	Ugel 02
Fecha de aplicación:	2018
Objetivo:	Recoger la percepción de los docentes vinculado a los desempeños directivos de la UGEL 02, 2018.
Administrado a:	A docentes
Tiempo	Entre 20 y 50 minutos
Margen de error:	0.5
Observación:	

Las dimensiones que evalúa el desempeño directivo son las siguientes:

Tabla 9

Especificaciones para el cuestionario desempeño directivo

Dimensiones	Estructura de la encuesta		Porcentaje
	Ítems	Total	
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,	14	67 %
Orientación de los procesos pedagógicos	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	7	33 %
Total, ítems		21	100 %

Tabla 10

Nivel y rango para el cuestionario desempeño directivo

Niveles	Bajo	Regular	Bueno
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	[14-32]	[33-51]	[52-70]
Orientación de los procesos pedagógicos	[7-16]	[17-26]	[27-35]
Desempeño Directivo	[21-49]	[50-78]	[79-105]

Para confirmar la validez del instrumento se recurrió a los estadísticos software SPSS versión 26. Se determinó la confiabilidad mediante el Alfa de Cron Bach. Herramienta que permite validar la consistencia interna de las preguntas, estas características permiten dar regularidad y recoger iguales respuestas o resultados al ser aplicados por el sujeto. (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p.210).

El coeficiente Alfa Cronbach, tenemos:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- K: Número de ítems
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems
- S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems
- α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

La escala de valores de los niveles de confiabilidad está determinada por los valores que fluctúan ente -1 y +1, tenemos así:

Tabla 11

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Tabla 12

Estadísticos de fiabilidad

Variable y/o dimensión	N° de elementos	N° de casos	Alfa de Cronbach
Asesoría en Gestión Escolar	41	60	0.980
Desempeño Directivo	21	60	0.946

3.5. Procedimiento

El método de investigación que se utilizó para el presente estudio y de acuerdo al tipo de investigación corresponde al método no experimental, con el enfoque cuantitativo debido a que las unidades de medidas y los datos muestrales se realizaron a través del tratamiento estadístico y para probar la hipótesis en base a la medición numérica y el análisis estadístico. (Hernández et al., 2010, p. 4).

En el presente procesamiento de datos estadísticos se estimó resultados mediante escala de medición colocando los mismos en SPSS versión 26 dando como resultados estadísticos de valoración en cuanto a la viabilidad y confiabilidad del elemento, en el que se corroboraron las mismas a medida de establecer la validación de la hipótesis principal mediante el pertinente resumen de casos, tenemos así:

La fiabilidad de la variable asesoría en gestión escolar.

	Alfa de Cronbach	
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
,980	,981	41

La fiabilidad de la variable desempeño directivo

	Alfa de Cronbach	
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
,946	,949	21

Con la medición de alfa de Cronbach, con el que se determina la confiabilidad del elemento, la presente data si es menor a 0.7 el elemento no es confiable y se deberá replantear el instrumento, así como su muestra; para la variable asesoría en gestión escolar, el resultado simple es de 0.980 y el estandarizado intercalase es de 0.981, ambos confirman el nivel de alta confiabilidad. Así mismo, para el desempeño directivo, el resultado obtenido simple es de 0.946 y el estandarizado intercalase es de 0.949, ambos confirman el nivel de alta confiabilidad.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos recogidos después de aplicación la encuesta fue procesado mediante el uso del soporte técnico del SPSS v. 26, a través del cual se procede el estadístico de medición alfa de Cronbach. Dichos análisis corresponden a un nivel de significancia estadística donde $p < .05$.

3.7. Aspectos éticos

Desde la perspectiva ética el desarrollo de la investigación se realizó considerando los códigos vinculados con la veracidad de la información e informantes, la reserva de los encuestados, el trato respetuoso con los que han colaborado con la investigación y las citas de las fuentes de consulta.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1. Asesoría en gestión escolar

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la variable asesoría en gestión escolar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	Acumulado
Casi nunca	3	5,0	5,0	5,0
A veces	7	11,7	11,7	16,7
Válido o Casi siempre	44	73,3	73,3	90,0
Siempre	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

De la tabla 13 y figura 1, de un total de 60 docentes encuestados, observamos que el 5,00% (3) afirman que casi nunca se dan la asesoría en gestión escolar. El 11,67% (7) afirman a veces y el 73,33% (44) consideran casi siempre y el 10,00% (6) consideran siempre.

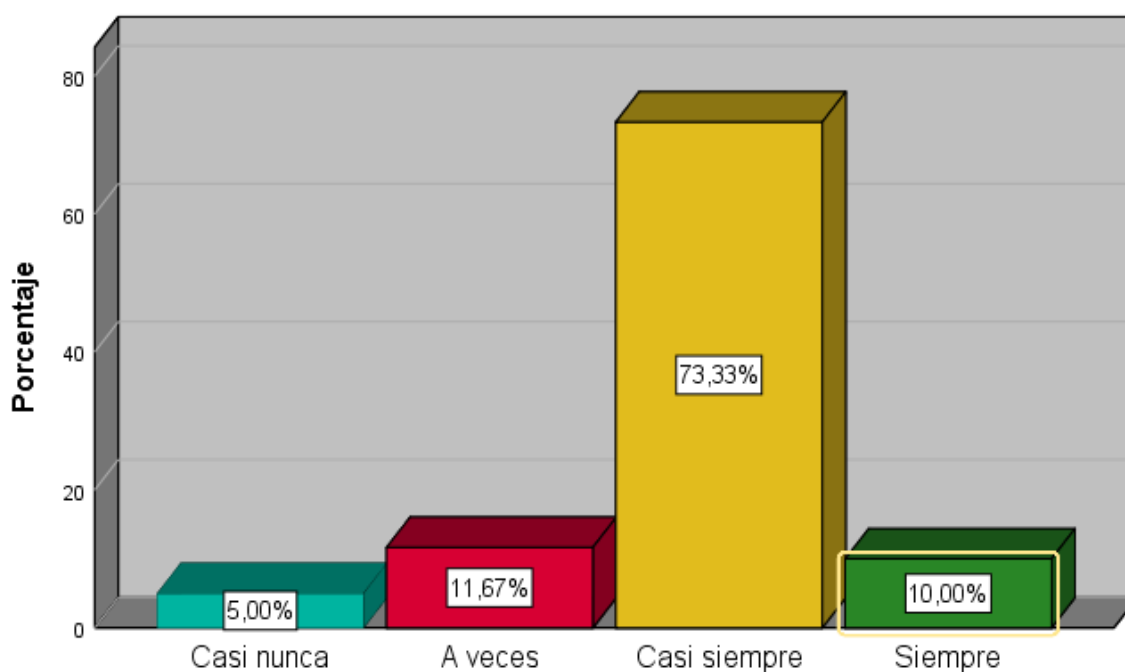


Figura 1: Asesoría en gestión escolar

4.1.1.1. Política de gestión escolar

Tabla 14

Distribución de frecuencias de dimensión política de gestión escolar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	5,0	5,0	5,0
A veces	40	66,7	66,7	71,7
Válido Casi siempre	12	20,0	20,0	91,7
Siempre	5	8,3	8,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

De la tabla 14 y figura 2, de un total de 60 docentes encuestados, observamos que el 5,00% (3) afirman que casi nunca se dan la política de gestión escolar. El 66,67% (40) afirman a veces y el 20,00% (12) consideran casi siempre y el 8,33% (6) consideran siempre.

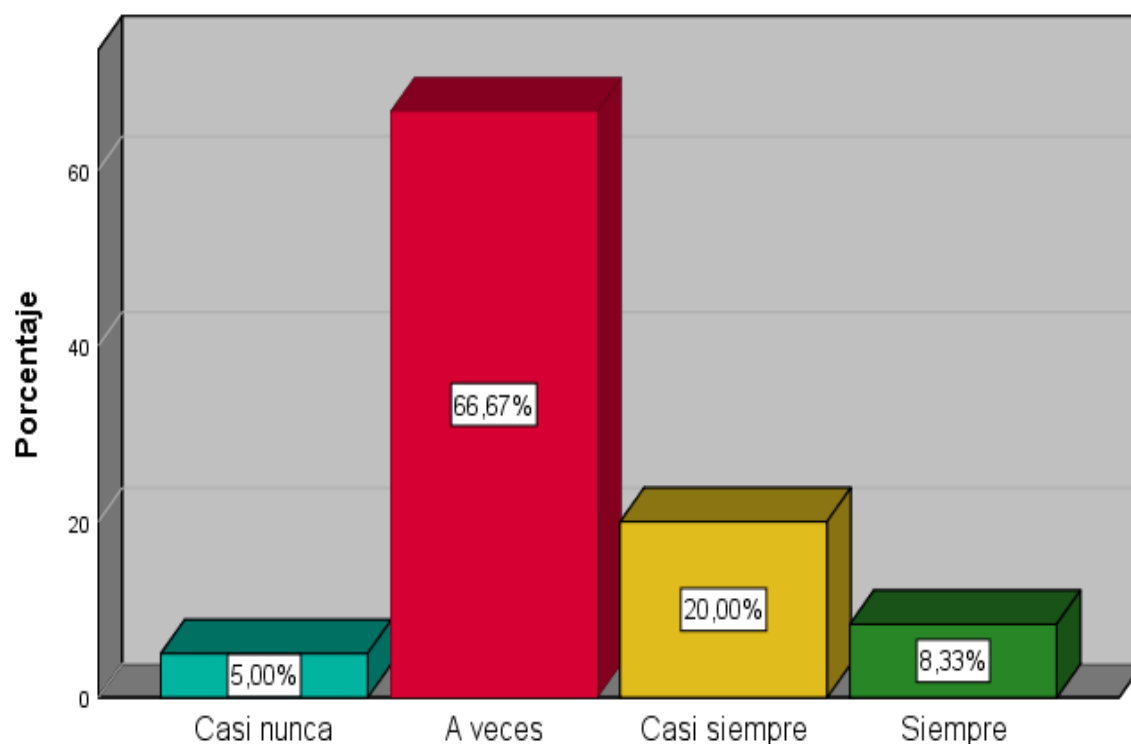


Figura 2: Políticas de gestión escolar

4.1.1.2. Dirección y liderazgo

Tabla 15

Distribución de frecuencias de la dimensión liderazgo escolar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Casi nunca	3	5,0	5,0	5,0
A veces	11	18,3	18,3	23,3
Válido o Casi siempre	40	66,7	66,7	90,0
Siempre	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

De la tabla 15 y figura 3, de un total de 60 docentes encuestados, observamos que el 5,00% (3) afirman que casi nunca se dan el liderazgo escolar. El 18,33% (11) afirman a veces y el 66,67% (40) consideran casi siempre y el 10,00% (6) consideran siempre.

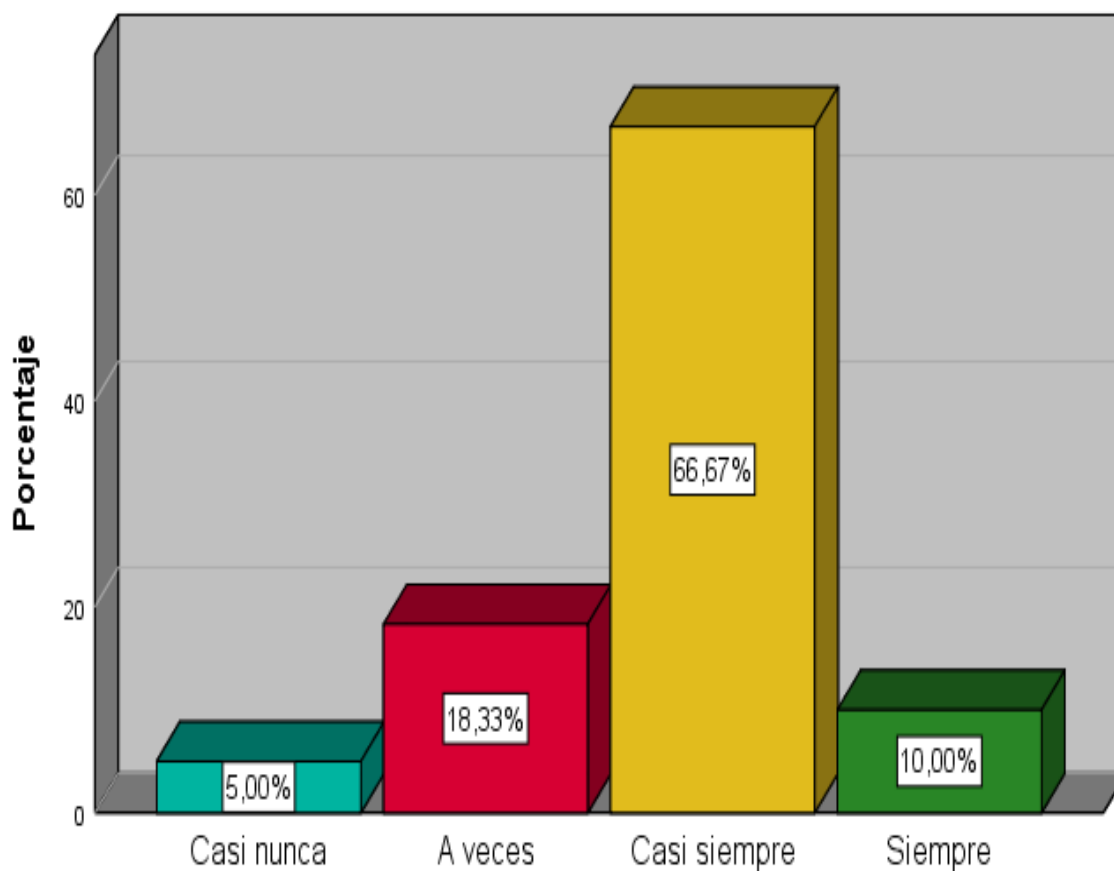


Figura 3: Liderazgo escolar

4.1.1.3. Gestión pedagógica participativa

Tabla 16

Distribución de frecuencias de gestión pedagógica participativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Casi nunca	3	5,0	5,0	5,0
A veces	8	13,3	13,3	18,3
Válido o Casi siempre	43	71,7	71,7	90,0
Siempre	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

De la tabla 16 y figura 4, de un total de 60 docentes encuestados, observamos que el 5,00% (3) afirman que casi nunca se dan la gestión pedagógica participativa. El 13,33% (8) afirman a veces y el 71,67% (43) consideran casi siempre y el 10,00% (6) consideran siempre.

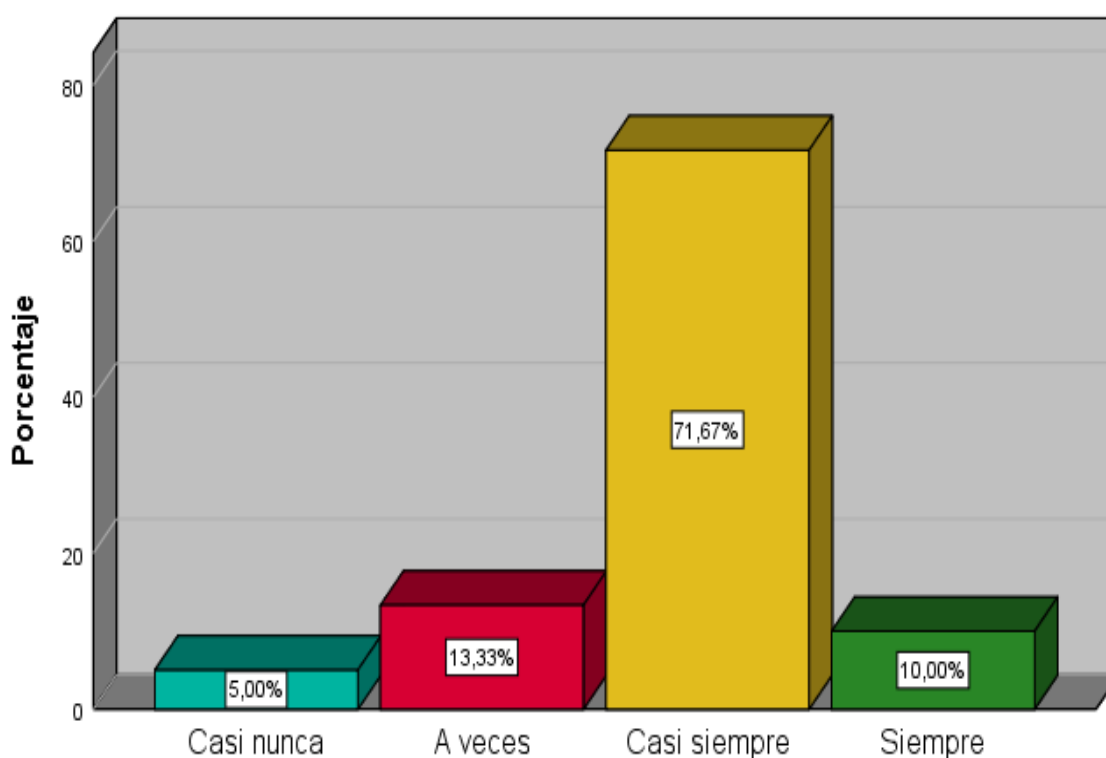


Figura 4: Gestión pedagógica participativa

4.1.1.4. Soporte al funcionamiento de la institución educativa

Tabla 17

Distribución de frecuencias de la dimensión soporte al funcionamiento de la Institución Educativa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	8,3	8,3	8,3
A veces	8	13,3	13,3	21,7
Válido Casi siempre	43	71,7	71,7	93,3
Siempre	4	6,7	6,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

De la tabla 17 y figura 5, de un total de 60 docentes encuestados, observamos que el 8,3 (5) afirman que casi nunca se dan el soporte al funcionamiento de la Institución Educativa. El 13,33 % (8) a veces, el 71,67% (43) afirman casi siempre y el 6,67% (4) consideran siempre.

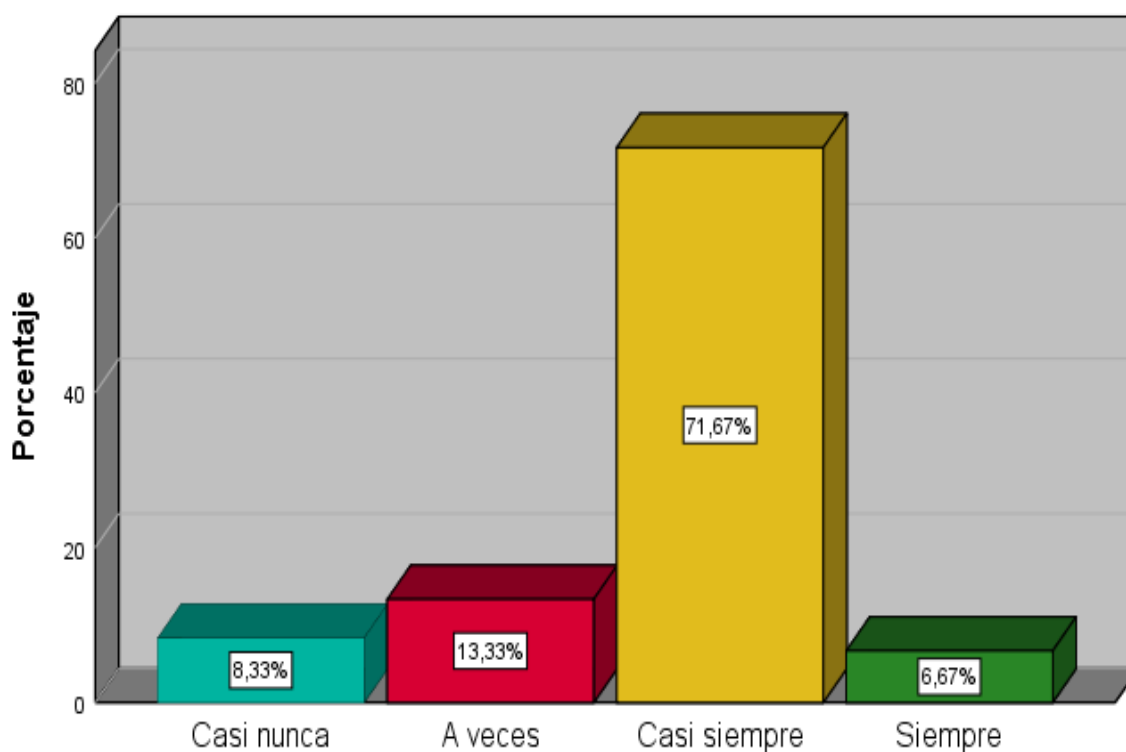


Figura 5: Soporte al funcionamiento de la institución educativa.

4.1.2. Desempeño directivo

Tabla 18

Distribución de frecuencias de variable desempeño directivo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	2	3,3	3,3	3,3
Casi siempre	49	81,7	81,7	85,0
Siempre	9	15,0	15,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

De la tabla 18 y figura 6, de un total de 60 docentes encuestados, observamos que el 3,33 % (2) afirman que a veces se dan el desempeño directivo. El 81,67% (49) afirman casi siempre y el 15,00% (9) consideran siempre.

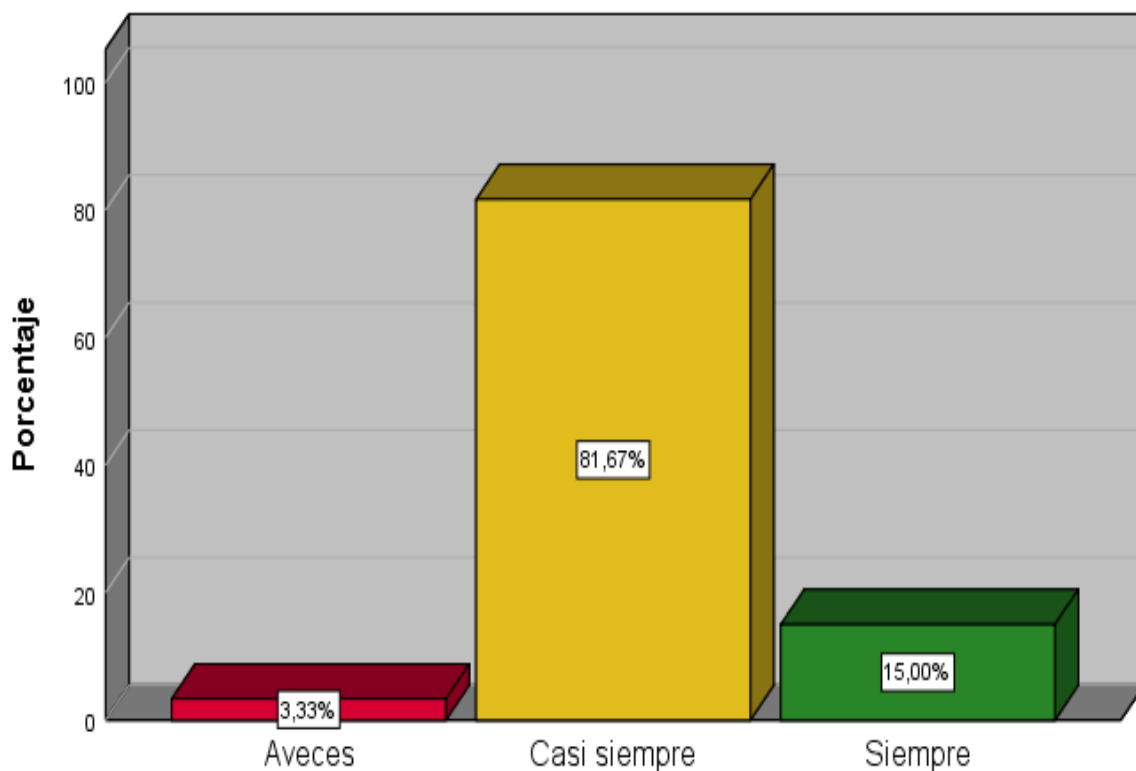


Figura 6: Desempeño directivo

4.1.2.1. Condiciones para la mejora de los aprendizajes

Tabla 19

Distribución de frecuencias de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	2	3,3	3,3	3,3
Casi siempre	49	81,7	81,7	85,0
Siempre	9	15,0	15,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

De la tabla 19 y figura 7, de un total de 60 docentes encuestados, observamos que el 3,33 % (2) afirman que a veces se dan las condiciones para la mejora de los aprendizajes. El 81,67% (49) afirman casi siempre y el 15,00% (9) consideran siempre.

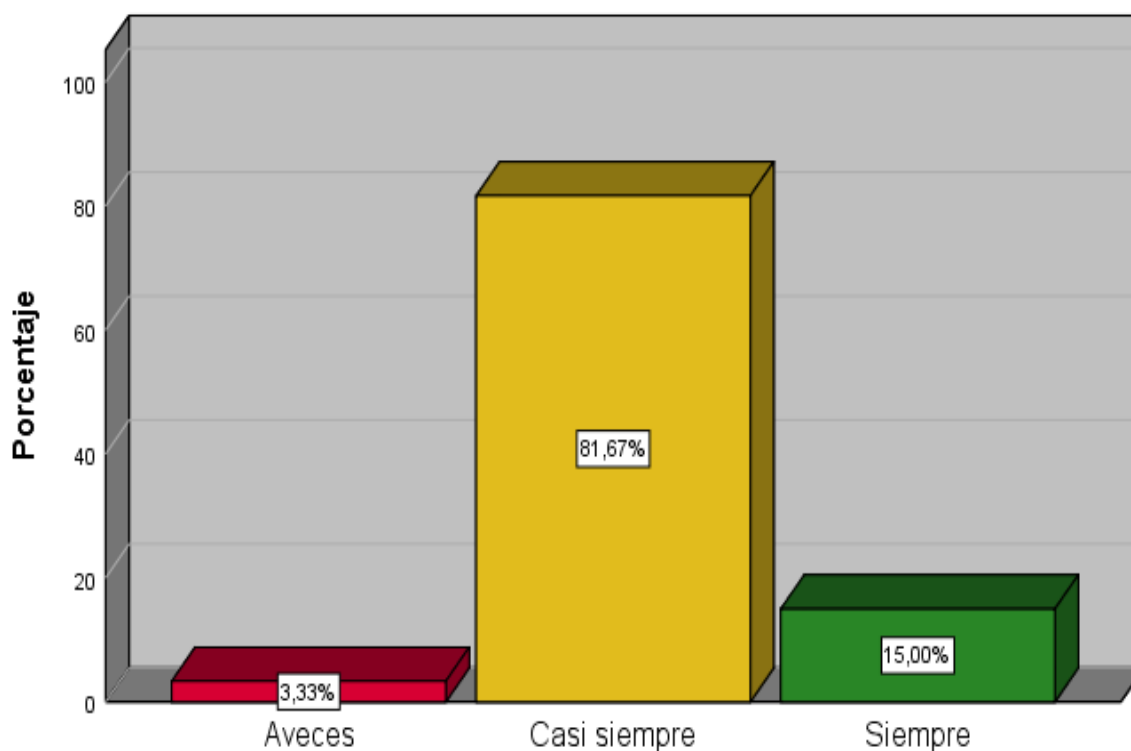


Figura 7: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

4.1.2.2. Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Tabla 20

Distribución de frecuencias de la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	4	6,7	6,7	6,7
Casi siempre	50	83,3	83,3	90,0
Siempre	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

De la tabla 20 y figura 8, de un total de 60 docentes encuestados, observamos que el 6,67 % (4) afirman que a veces se dan la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. El 83,33% (50) afirman casi siempre y el 10,00% (6) consideran siempre.

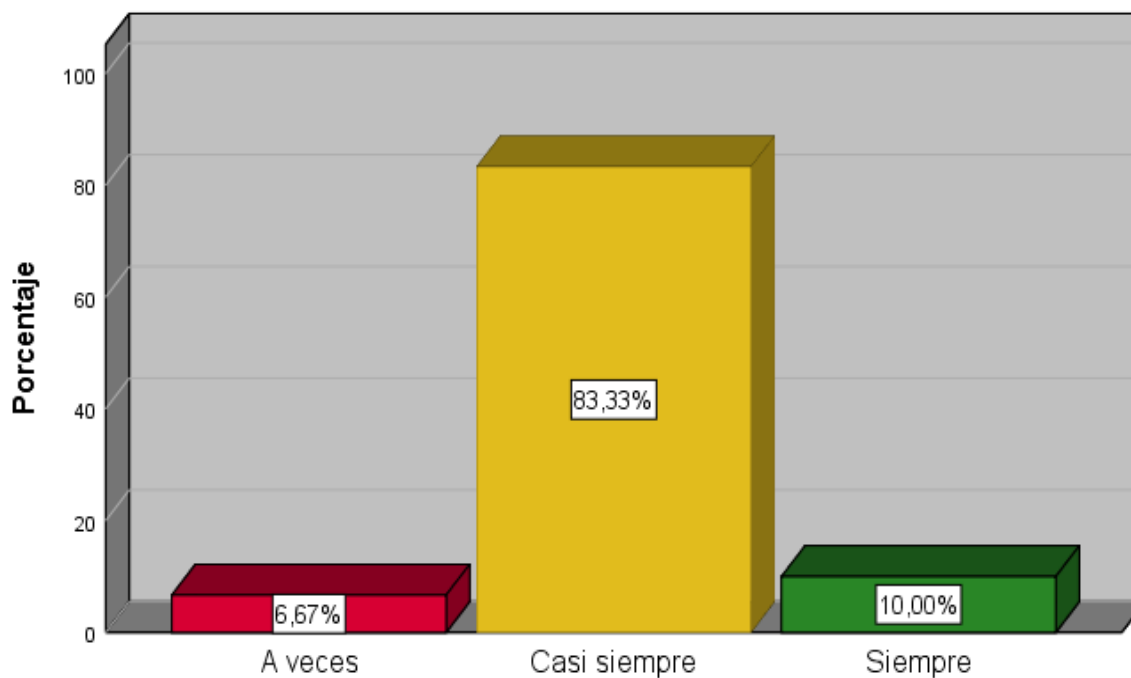


Figura 8: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

4.2. Nivel inferencial

4.2.1. Prueba de bondad de ajuste (normalidad)

En relación a la tesis, para la prueba de bondad el tipo de prueba estadística que apliqué fue la estadística inferencial no paramétrica, pasaron los resultados por una prueba de normalidad, y se reconocieron mediante la Prueba Kolmogórov-Smirnov(a), además porque las variables de la investigación son de intervalos ordinales y las muestras son pequeñas.

Paso 1. Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Paso 2. Seleccionar el nivel de significancia que: $\alpha = 0,05$

Paso 3: Escoger el valor estadístico de prueba.

4.2.2. Prueba de hipótesis

4.2.2.1. Prueba de hipótesis general

Ha. Existe relación directa y significativa entre asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas en la UGEL 02- 2018.

Ho. No existe relación directa y significativa entre Asesoría en Gestión Escolar y Desempeño Directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas en la UGEL 02- 2018.

Tabla 21

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman asesoría en gestión escolar y desempeño directivos.

			Asesoría en gestión escolar	Desempeño directivo
Rho de Spearman	Asesoría en gestión escolar	Coefficiente de correlación	1,000	,936**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	,936**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60	

** . La correl. es signif. en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 22, la asesoría en gestión escolar se relaciona significativamente con el desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, ya que la significación bilateral es de 0,000. En cuanto al grado de relación, es considerado positiva muy alto, por ende, se tiene como coeficiente de correlación el valor de 0,936**. Además, según el nivel significancia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4.2.2.2. Prueba de hipótesis específica

4.2.2.2.1 Prueba de hipótesis específica 1

Ha. Existe relación directa y significativa entre políticas de gestión escolar y desempeño directivo.

Ho. No existe relación directa y significativa entre políticas de gestión escolar y desempeño directivo en los directores.

Tabla 22

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, políticas de gestión escolar y desempeño directivo.

			Políticas de gestión escolar	Desempeño directivo
Rho de Spearman	Políticas de gestión escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,838**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	,838**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correl. es signif. en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 23, las políticas de gestión escolar se relacionan significativamente con el desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, ya que la significación bilateral es de 0,000. En cuanto al grado de relación, es considerado positiva alta, por ende, se tiene como coeficiente de correlación el valor de 0,833**. Además, según el nivel significancia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4.2.2.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

Ha. Existe relación directa y significativa entre liderazgo escolar y desempeño directivo en los directores.

Ho. No existe relación directa y significativa entre liderazgo escolar y desempeño directivo en los directores.

Tabla 23

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, liderazgo escolar y desempeño directivo en los directores.

		Liderazgo escolar	Desempeño directivo
Rho de Spearman	Liderazgo escolar	Coeficiente de correlación de 1,000	,894**
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación de ,894**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

** . La correl. es signif. en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 24, el liderazgo escolar se relaciona significativamente con el desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, ya que la significación bilateral es de 0,000. En cuanto al grado de relación, es considerado positiva alta, por ende, se tiene como coeficiente de

correlación el valor de 0,894**. Además, según el nivel significancia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4.2.2.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

Ha. Existe relación directa y significativa entre gestión pedagógica participativa y desempeño directivo.

Ho. No existe relación directa y significativa entre gestión pedagógica participativa y desempeño directivo.

Tabla 24

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman, gestión pedagógica participativa y desempeño directivo.

		Gestión pedagógica participativa	Desempeño directivo
Rho de Spearman	Gestión pedagógica participativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
		Desempeño directivo	,878**
	Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	,878**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
			1,000

** . La correl. es signif. en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 25, la gestión pedagógica participativa se relaciona significativamente con el desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, ya que la significación bilateral es de 0,000. En cuanto al grado de relación, es considerado positiva alta, por ende, se tiene como coeficiente de correlación el valor de 0,878**. Además, según el nivel significancia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4.2.2.2.4. Prueba de hipótesis específica 4

Ha. Existe relación directa y significativa entre soporte al funcionamiento escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, de la Ugel 02- 2018.

Ho. No existe relación directa y significativa entre soporte al funcionamiento escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, de la Ugel 02- 2018.

Tabla 25

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman, el soporte al funcionamiento escolar y desempeño directivo.

		Soporte al funcionamiento		Desempeño directivo	
Rho de Spearman	Soporte al funcionamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,818**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	60	60	
	Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	,818**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	60	60	

** . La correl. es signif. en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 26, el soporte al funcionamiento escolar se relaciona significativamente con el desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, ya que la significación bilateral es de 0,000. En cuanto al grado de relación, es considerado positiva alta, por ende, se tiene como coeficiente de correlación el valor de 0,818**. Además, según el nivel significancia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

V. DISCUSIÓN

Con relación a los resultados de la tesis se logró determinar que existe influencia directa y significativa entre la asesoría en gestión escolar y el desempeño directivo, entre políticas de gestión escolar y desempeño directivo, entre liderazgo escolar y desempeño directivo, entre gestión pedagógica participativa y desempeño directivo y el soporte al funcionamiento escolar y desempeño directivo. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, afirmándose que existe una correlación significativa y directa entre las variables correlacionados; así mismo, a mayor asesoría a directivos en gestión escolar, en políticas de gestión escolar, en liderazgo escolar, en gestión pedagógica participativa y en soporte al funcionamiento escolar, mayores serán los desempeños directivos en los espacios de su gestión y dirección.

Según las conclusiones de los estudios y autores en referencia a nivel internacional y nacional no se contradicen sino más bien complementan y amplían el abanico de la comprensión. Tenemos así, estudios internacionales como: Gómez, F. (2014), según la conclusión determinó que las aptitudes profesionales y las experiencias de los directores, se convierten en un medio decisiva para corregir, potenciar los aprendizajes y la gestión de la propuesta educativo. Raxuleu, M. (2014), según su conclusión aporta a que el liderazgo de los directores contribuyó de manera favorable la gestión. Bonilla, S. (2016), según la conclusión determinó que la investigación aporta en relación a la implicancia del estrés laboral en el desempeño laboral de los docentes. Rodríguez, C. (2016), según la conclusión, resalta la importancia de la reflexión que realizan los docentes sobre las práctica y desempeño docente, para mejorar la tarea docente.

En los estudios nacionales tenemos como a: Gamarra H. (2014), determinó que las categorías estudiadas del clima organizacional tales como: la confianza, presión, apoyo y reconocimientos, los cuales influyen en el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa. Quispe, D. (2014), según su conclusión en que el clima organizacional, psicológico es inadecuado para el trabajo que se realiza. Freire, S. y Miranda, A. (2014), según su conclusión las estrategias propuestas desde el sector público tienen como propósito mejorar la gestión escolar.

Las conclusiones de los estudios internacionales explican la incidencia de las variables como las aptitudes profesionales y las experiencias favorables directivas,

el liderazgo de los directores, el estrés laboral que tiene la incidencia directa sobre el ejercicio y la práctica laboral de los docentes y las transformaciones de las prácticas a partir de una actitud crítica que permite la identificación, aceptación y reconocimiento de los errores; así mismo, las conclusiones de los estudios nacionales explican la incidencia de las variables como clima organizacional- la confianza, presión, apoyo y reconocimientos-, clima organizacional, psicológico y las estrategias. Tanto los estudios internacionales como los nacionales, las variables de estudio están asociadas a los resultados educativos y a la gestión de los directores en las instancias descentralizadas. En cambio, la presente investigación aborda un aspecto complementario del fenómeno educativo y no están comprendidos en las conclusiones internacionales y nacionales, aspecto relacionado a la asesoría en gestión escolar que articula las dimensiones como: la política de gestión escolar, el liderazgo escolar, la gestión pedagógica participativa, el soporte al funcionamiento escolar con el desempeño directivo. En esta correlación, se determinó la incidencia directa y significativa de la asesoría en gestión escolar con relación al desempeño directivo, como desenlace se debe tener mejores resultados en la gestión de los directores y en los estudiantes.

Desde la óptica teórica, las variables y definiciones como: el asesor y asesoría, la gestión pedagógica, los proceso y la motivación, el desempeño directivo describen fenómenos educativos, explican las correlaciones y los niveles de incidencia. En relación a la variable asesor nos explica Albadejo (2010), que conoce la comunicación, al respecto resalta la importancia de hacer preguntas, observa las actitudes reflexivas de los clientes [directivos], que en el pasado no han teniendo resultados favorables, al respecto propones alternativas sugerentes que ayude a lograr sus propósitos. Sánchez (2013), en su artículo científico, el asesor en gestión escolar se ha convertido en un medio vital que permite tener incidencia en la formación personal y profesional de quienes tienen la obligación de ejercer la función en el cargo directivo para tener resultados exitosos con compromiso social y profesional. Bou (2007), citado por Lárez (2008), la asesoría en gestión escolar es un “proceso sistemático de aprendizaje, focalizado en la situación presente y orientado al cambio, en el que se facilitan unos recursos y unas herramientas de trabajo específicas, que permite la mejora del desempeño en aquellas áreas que las personas demandan” (p. 225).

En relación a la variable gestión pedagógica nos explica Batista (2001), es la actividad cotidiana de hechos y medios que permiten elevar el proceso

pedagógico y didáctico que realizan los profesores en equipo, para orientar su práctica y en términos objetivos el logro de los fines educativos. (p. 41).

En relación a la variable el desempeño según Ibañez y Alvarado citados por Mansilla, J. (2006), propone el desempeño como un mecanismo útil para guiar a los agentes de la gestión educativa con una sola orientación, motivados por las propias dinámicas del directivo y las influencias de las aspiraciones colectivas en la que se pone en juego los desempeños y las capacidades de las competencias de gestión para obtener los propósitos trazados en la propuesta institucional y en relación a la variable desempeño del directivo, según Miranda (2008).

La asesoría en gestión escolar que corresponde a los asesores y especialistas, es una estrategia que suma y contribuye a la formación inicial en servicio de los docentes, que posteriormente acompaña al equipo directivo en una nueva situación y compromiso que les permite asumir una gestión planificada; de este modo se convierte en la persona que permite identificar los aciertos y limitaciones, favorece el descubrimiento, la innovación, fortalece de las capacidades y desempeños de los directivos para liderar una propuesta y favorecer el empoderamiento de la gestión. Esta estrategia complementaria, es importante en el sistema educativo peruano, porque los directivos que asumen la gestión por designación o encargo la función directiva, son docentes de profesión, quienes tienen la formación inicial y en servicio para enseñar y tener resultados de aprendizajes favorables en los estudiantes, pero no para ejercer la función directiva; en esos términos, se justifica la necesidad de implementación de políticas en asesoría en gestión escolar en la educación básica del Perú.

El asesor en gestión escolar, es un profesional formado en educación con conocimientos pedagógicos, técnicos y normativos. Profesional que debe conocer las políticas en gestión escolar- planificación estratégica, el liderazgo escolar- el planeamiento institucional, la gestión interinstitucional, la evaluación escolar-, la gestión pedagógica participativa- la matrícula escolar, aspectos elementales para el aprendizaje, la experiencia docente, la gestión de los aprendizajes, la convivencia y participación-, el soporte al funcionamiento- los recursos humanos, la infraestructura, los bienes educativos, los recursos económicos, la evaluación institucional, la comunidad de aprendizaje y los procesos pedagógicos didácticos. La experticia del asesor en estos aspectos complementa, afianza y empodera a los directivos en la gestión y garantiza los resultados esperados en las últimas instancias descentralizadas.

Los desempeños directivos afianzados mediante la asesoría y la experticia del asesor en gestión escolar constituyen las herramientas decisivas para afinar las competencias profesionales, generar las buenas prácticas en la gestión institucional, gestionar el proyecto educativo institucional, ejercer mejor liderazgo en la gestión escolar, transformar las prácticas directivas a partir de identificar, aceptar y reconocer las limitaciones y errores propias, mejorar el clima organizacional para el trabajo, identificar las experiencias profesionales docentes favorables y obtener mejoras en las competencias de los estudiantes.

Los mejores resultados en los estudiantes en las aulas en relación con los docentes, además de ser a consecuencia de la influencia de la asesoría y la experticia del asesor en gestión escolar a los directivos, obedecen a otros factores internos y externos. Los otros factores internos están asociados a la comunidad educativa: docentes, estudiantes, familia y aliados estratégicos. Los otros factores externos son propios del sector que obedecen al compromiso y participación de la Ugel, la Dirección Regional Lima Metropolitana, Ministerio de Educación y otros sectores como Ministerio de Economía y Ministerio del Interior.

Finalmente, hacer viable la asesoría en gestión escolar y lograr resultados óptimos en los desempeños directivos en las Instituciones Educativas Públicas, se requiere implementar políticas y acciones vinculados a la variable de estudio a través de la UGEL, la DRELM y MED. Políticas y acciones como: organizar equipos técnicos y pedagógicos, crear espacios virtuales para la interacción, sistematizar experiencias en gestión escolar, proponer la mejora continua vinculados a los desempeños directivos, diseñar políticas focalizadas vinculados a las asesorías en gestión escolar, en el MBDD y docente, implementar las políticas de gestión escolar, liderazgo escolar, gestión pedagógica participativa, crear redes en gestión escolar, crear espacios pedagógicas para la inducción y asesoría en gestión escolar para los directores noveles y crear registros o base de datos de los directores, considerando grados de estudios, experiencia laboral, las buenas prácticas en gestión escolar y trabajos de investigación para compartir y socializar experiencias y formar parte del equipo de asesores en gestión escolar.

VI. CONCLUSIONES

Conclusión general:

Con relación al objetivo general, se concluyó que la asesoría en gestión escolar se relaciona significativamente con el desempeño directivo en los directores de las IIEE Públicas, ya que la significación bilateral es de 0,000. En cuanto al grado de relación, es considerado positiva muy alto, por ende, se tiene como coeficiente de correlación el valor de 0,936**. Además, según el nivel significancia se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

Conclusión específica 1:

En relación al primer objetivo específico, se concluyó que las políticas de gestión escolar se relacionan significativamente con el desempeño directivo en los directores de las IIEE Públicas, ya que la significación bilateral es de 0,000. En cuanto al grado de relación, es considerado positiva alta, por ende, se tiene como coeficiente de correlación el valor de 0,833**. Además, según el nivel significancia se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

Conclusión específica 2:

En relación al segundo objetivo específico, se concluyó que el liderazgo escolar se relaciona significativamente con el desempeño directivo en los directores de las IIEE Públicas, ya que la significación bilateral es de 0,000. En cuanto al grado de relación, es considerado positiva alta, por ende, se tiene como coeficiente de correlación el valor de 0,894**. Además, según el nivel significancia se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

Conclusión específica 3:

En relación al tercer objetivo específico, se concluyó que la gestión pedagógica participativa se relaciona significativamente con el desempeño directivo en los directores de las IIEE Públicas, ya que la significación bilateral es de 0,000. En cuanto al grado de relación, es considerado positiva alta, por ende, se tiene como coeficiente de correlación el valor de 0,878**. Además, según el nivel significancia se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

Conclusión específica 4:

En relación al cuarto objetivo específico, se concluyó que el soporte al funcionamiento escolar se relaciona significativamente con el desempeño directivo en los directores de las IIEE Públicas, ya que la significación bilateral es de 0,000. En cuanto al grado de relación, es considerado positiva alta, puesto que se obtuvo como coeficiente de correlación el valor de 0,818**. Además, según el nivel significancia se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

VII RECOMENDACIONES

- Considerando la importancia y los resultados de esta investigación y en relación a los resultados se proponen algunas ideas propositivas tanto al equipo directivo y técnico de la Ugel, como para los asesores en gestión escolar, los directivos y los docentes, con la finalidad para comprender que obtener resultados favorables y pertinentes en los aprendizajes de los estudiantes se requiere de la participación de varios actores dentro y fuera del contexto educativo; para ello se hace llegar las siguientes recomendaciones:
- Organizar equipos técnicos y pedagógicos en la Ugel, para crear espacios virtuales para la interacción, sistematizar experiencias en gestión escolar y proponer la mejora continua, vinculados a los desempeños de los directores y subdirectores de las instancias de su gestión.
- Diseñar políticas focalizadas vinculados a las asesorías en gestión escolar y el marco de buen desempeño directivo para implementar las políticas de gestión escolar, ejercer el liderazgo escolar, la gestión pedagógica participa, garantizar el soporte al funcionamiento institucional, orientar las experiencias pedagógicas, incrementar las buenas prácticas docentes y tener el impacto final en las capacidades de los estudiantes en las IIEE Públicas.
- Crear las redes educativas en gestión escolar para directivos, apoyados por el asesor en gestión escolar para la mejora de las competencias y capacidades de los directivos en las IEE Públicas de la Ugel 02.
- Crear espacios pedagógicos para la inducción y asesoría en gestión escolar para los directores noveles vinculados a las políticas de gestión escolar, el liderazgo escolar, la gestión pedagógica participa, el soporte institucional, para orientar los procesos pedagógicos, incrementar las buenas prácticas docentes y tener el impacto final el logro de los aprendizajes.
- Crear registros de los directivos de las IIEE Públicas, considerando grados de estudios, experiencia laboral y los trabajos de investigación para compartir y socializar experiencias y formar parte del equipo de asesores en gestión escolar.

Referencias

- Arnao, J. (2012). *Relación entre las estrategias de lectura y la comprensión lectora en los alumnos del sexto grado de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, UGEL 02, 2012. (Tesis de Maestría). Lima-Perú: Universidad César Vallejo.*
- Arriaga, A. (2009). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados. (Tesis de Maestría). Chile: Universidad de Chile.* Obtenido de <http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchil>
- Ballester, F. y. (2007). *Cómo elaborar planes para la mejora de la convivencia. EOS.*
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. Psicoperspectivas. Individuo y sociedad, Vol. 9, No.2. Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/a>.*
- Bonilla, S. (2016). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa "Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga. (Tesis de grado). U.T. de Ambato, Ecuador.*
- Boqué, C. (2002). *Guía de mediación escolar. Programa comprensivo de actividades de 6 a 16 años. Editorial Octaedro.*
- Boqué, C. (2005). *Tiempo de mediación. Editorial CEAC.*
- Castellanos, S. H. (2013). *La reflexión docente y la construcción del conocimiento: una experiencia desde la práctica. Revista electrónica sinéctica, 41. Sitio Web: [https://www. Redalyc.org/pdf/998/99828325005](https://www.Redalyc.org/pdf/998/99828325005).*
- Covey, S. (2003). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. (1era edic.). Buenos Aires-Argentina: Editorial Paidós.*
- Cutimbo, P. (2008). *Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno: caso de la Especialidad de Educación Primaria IX Semestre-2008. (Tesis de maestría). Lima: Uni.*
- Dean, J. (2002). *Supervisión y asesoramiento. Madrid-España: Editorial La Muralla, S.A.*
- Díaz A., M. J. (2006). *Del acoso escolar a la cooperación en las aulas. Madrid, Pearson.*

- Díaz, A. M. (2004). *Prevención de la violencia y la lucha contra la exclusión social. La violencia entre iguales en la escuela y en el ocio. INJUVE.*
- Dussel, I. (2006). *Estudio sobre gestión y desarrollo curricular en países de América Latina. Ponencia presentada en el contexto de la segunda reunión del Comité Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (Prelac).*
- Educación, M. d. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente. Lima-Perú: Minedu. Aprobado por la Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED.*
- Educación., M. d. (2009). *Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente. Lima: Huascarán.*
- Educación., M. d. (s.f.). *Programa estratégico de logros de aprendizaje. Lima: MINEDU. Obtenido de 2010.*
- Espino de Lara, R. (2015). *Competencia reflexiva en la profesión docente. Consulta: 31/07/16. . Sitio Web: <https://ljz.mx/2015/10/13/competencia-reflexiva-en-la-profesión-docente/>.*
- Eurydice. (2002). *La profesión docente en Europa: perfil, tendencias y problemática. Informe I: Formación inicial y transición a la vida laboral. Educación Secundaria Inferior. Madrid: Secretaría General Técnica- CIDE).*
- Fernández, G. I. (2001). *Prevención de la violencia y resolución de conflictos. Madrid: Narcea.*
- Fernández, G. I. (2004). *El tratamiento de los conflictos a través de los iguales: la mediación escolar y el alumno ayudante.*
- Fernández, G., & Villoslada, E. y. (2002). *Conflicto en el centro escolar. El modelo de alumno ayudante como estrategia de intervención educativa. Catarata.*
- Flores, A. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. Tesis doctoral. España: Universidad Complutense de Madrid.*
- Freyre, S. y. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Lima: GRADE. 64p. Avances de Investigación, 17. Recuperado de <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>.*
- Gamarra, H. (2014). *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04*

- de Comas. (Tesis de maestría). UPCP, Perú). Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5650>.
- Gateway, S. E. (2016). *Liderazgo educativo: cuando los buenos líderes construyen el futuro de Europa*. Recuperado de web. <https://www.schooleducationgateway.eu/es/pub/latest/practices/school-leadership--when-good-.htm>.
- Gómez, F. (2014). *Modelo de competencias profesionales para directivos escolares: desarrollo y aplicación al ámbito de la educación particular subvencionada, Chile, (Tesis de doctorado)*. E.T.S.I. Agrónomos (UPM), Chile. Recuperado de <http://oa>.
- Gotzens, C. (s.f.). *La disciplina escolar*. Horsori. Obtenido de 1998.
- Hernández, R. F. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Horn, A. Y. (2010). *Relación entre liderazgo educativo y Desempeño Escolar: revisión de la investigación en Chile*. *Revista Psico Perspectiva*, 9(2), pp.82-104.
- Jares, X. (2001). *Educación y conflicto. Guía de educación para la convivencia*. Editorial Popular.
- Jares, X. (2006). *Pedagogía de la convivencia*. Barcelona, Grao.
- Jiménez Gómez, E. (2016). *La dirección de los centros educativos, entre el ideal y la realidad*. Recuperado de <https://www.educaweb.com/noticia/2016/11/10/direccion-centros-educativos-ideal-realidad-10645/>.
- Ley del Sistema Nacional de Evaluación, A. y.-S. (2007). *Ley N°28740 y su Reglamento, aprobado por D.S. 018-2007-ED*.
- Ley N° 29944. Ley de reforma magisterial. Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2013-Ed.* (2012).
- Ley N°28044. Ley General de Educación.* (s.f.).
- Marchena, G. (2005). *Mejorar el ambiente en las clases de secundaria*. Málaga, ediciones Aljibe.
- Martínez, A. (2008). *El desarrollo profesional docente y la mejora de la escuela*. Vélaz y Vaillant. *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Madrid. OEI-Fundación Santillana.
- Martinic, S. (2015). *El tiempo y el aprendizaje escolar: la experiencia de la extensión escolar en Chile*. *Revista Brasileira de educação*, 20(61).

- Matamala, A. y. (2005). *El maltrato entre escolares*. Machado Libros.
- Maxwell, J. (2008). *Liderazgo al máximo. Maximice su potencial y capacite a su equipo*. Nashville-Estados Unidos.
- Melchor, S. (2010). *Enseñanza de estrategias de lectura y sus efectos sobre la comprensión lectora en los estudiantes con déficit lector en el primer grado de educación secundaria del distrito de Puente Piedra*. Tesis. Lima: Universidad Nacional de Educaci.
- Meliá, S. (2005). *Manual para la asesoría en gestión de recursos humanos*. Fundación Universitaria de Las Palmas.
- Menacho, V. (2010). *Desempeño docente en instituciones educativas públicas entre participantes y no participantes del Programa de capacitación docente en maestría, Convenio UNE – Región Callao*. Tesis de maestría. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Mendoza, S. (2010). *Estrategias docentes y estrategias de aprendizaje utilizadas en el desarrollo de la comprensión lectora en el tercer ciclo del CEB Ricardo Soriano, de Choluteca*. Tesis doctoral. Honduras: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Moraz.
- Minedu. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021. La educación que queremos para el Perú*. Aprobado por la Resolución Suprema No 001-2007.E D.
- Minedu. (2014). *Marco de buen desempeño directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima: Minedu.
- Minedu. (2015). *Manual de gestión escolar. Directivos construyendo escuela*. Lima: Minedu.
- Minedu. (2015). *Protocolo de asesoría a la gestión escolar para instituciones que implementan el modelo de servicio educativo jornada escolar completa*. DIF-DIGC.
- Morales, J. (2008). *Relación entre el liderazgo en los directores y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel Primaria del distrito de Ventanilla-2006*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán.
- Mundo, M. d. (2007). *Educar para convivir*. Madrid. Edt. Catarata.

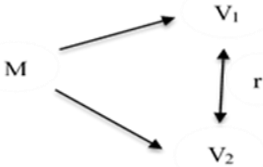
- Murillo, F. J. (2017). *Avances en liderazgo y mejora de la educación. Actas del I Congreso Internacional de Liderazgo y Mejora de la Educación. Recuperado de web. <http://www.fjaviermurillo.es/>.*
- Olweus, D. (1998). *Conductas de acoso y amenaza entre escolares. Madrid: Morata.*
- Ortega, R. (2004). *Construir la convivencia. Barcelona-España: Edebé.*
- Prada. (2010). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta UGEL N° 12 región Lima Provincias-2010. Tesis de maestría. Lima: Universidad Nacional.*
- Quispe, D. (2014). *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Juan Velasco Alvarado" año 2013. (Tesis de doctorado). Universidad de San Martín de Porres, Perú. Recuperado de <http://www>.*
- R., G. (2015). *Alternativas para nuevas prácticas educativas. Libro 9. Gestión educativa y docencia. México, D.F. Sitio Web: <https://www.transformacion-educativa.com/attachments/article/140/Libro%2009%20-%20Gesti%C3%B3n%20educativa%20y%20docencia.pdf>.*
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.*
- Rodríguez, C. (2016). *La incidencia de espacios de reflexión acerca de la práctica sobre el desempeño en el aula." (Tesis de grado). Universidad de la Sabana Chía – Cundinamarca, Colombia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10818/26309>.*
- Rojas, A. y. (s.f.). *Bases del liderazgo en educación. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147055>.*
- Royero, J. (2003). *El desarrollo docente en instituciones de educación y formación en América Latina. Venezuela.*
- Segura, M. (2005). *Educación de las emociones y sentimientos: introducción práctica al complejo mundo de los sentimientos. Madrid, Narcea.*
- Segura, M. (2005). *Enseñar a convivir no es tan difícil. Bilbao, Desclée De Brouwer.*

- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. Tesis doctoral. España: Universidad de Valencia.*
- Sukling, A. y. (2006). *Herramientas contra el acoso escolar. Un enfoque integral. Morata (MEC).*
- Tobón, S. (2004). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. (Cuarta edición, 2014). Bogotá-Colombia: ECOE Ediciones.*
- Torrego, J. (2006). *Modelo integrado de mejora de la convivencia. Barcelona-España: Graó.*
- Torrego, J. C. (2003). *Resolución de conflictos desde la acción tutorial. Consejería de Madrid. Dirección General de Ordenación Académica.*
- Torrego, J. C. (2006). *Modelo integrado de mejora de la convivencia. Estrategias de mediación y tratamiento de conflictos. Barcelona, Grao.*
- Torrego, J. C. (2008). *El plan de convivencia. Fundamentos y recursos para su elaboración y desarrollo. Madrid, Alianza Editorial.*
- Trianes, M. V.-F. (s.f.). *Aprender a ser personas y a convivir. Un programa para secundaria. Desclée.*
- Vaello, J. (2003). *Resolución de conflictos en el aula. Madrid, Santillana.*
- Vaello, J. (2008). *Cómo dar clase a los que no quieren. Madrid, Santillana.*
- Vázquez Toledo, S. (. (s.f.). *El liderazgo en la organización educativa: el perfil del director y/o coordinador como líder educativo. Recuperado de web. <https://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/AgenciaCalidadProspectivaUniversitariaAragon/Ar>.*
- Viñas, J. (2004). *Conflictos en los centros educativos. Barcelona- España: Graó.*
- Xesús, J. (2006). *Pedagogía de la convivencia. Barcelona- España: Graó.*

ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los Directores de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02- 2018		AUTOR: Mg. Flores Julca Juan Rogelio																																																																																						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES																																																																																					
<p>Problema General: ¿Existe relación entre asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas en la Ugel 02- 2018?</p> <p>Problemas específicos 1) ¿Existe relación entre políticas de gestión escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 02- 2018? 2) ¿Existe relación entre Liderazgo escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, según tiempo de servicio de la Ugel 02- 2018? 3) ¿Existe relación entre gestión pedagógica participativa y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, de la UGEL 02- 2018? 4) ¿Existe relación entre el soporte al funcionamiento escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, de la Ugel 02- 2018?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas en la UGEL 02- 2018</p> <p>Objetivos específicos 1) Determinar la relación que existe entre políticas de gestión escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 02- 2018. 2) Determinar la relación que existe entre liderazgo escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, según tiempo de servicio de la Ugel 02- 2018 3) Determinar la relación que existe entre gestión pedagógica participativa y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, de la Ugel 02- 2018. 4) Determinar la relación que existe entre el soporte al funcionamiento escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, de la Ugel 02- 2018</p>	<p>Hipótesis General Existe relación directa y significativa entre asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas en la UGEL 02- 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas 1) Existe relación directa y significativa entre políticas de gestión escolar y desempeño directivo en los Directores de las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 02- 2018. 2) Existe relación directa y significativa entre liderazgo escolar y desempeño directivo en los Directores de las Instituciones Educativas Públicas, según tiempo de servicio de la Ugel 02- 2018. 3) Existe relación directa y significativa entre gestión pedagógica participativa y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, de la Ugel 02- 2018 4) Existe relación directa y significativa entre el soporte al funcionamiento escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, de la Ugel 02- 2018.</p>	<p>Variable 1: Asesoría en gestión escolar</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicador</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Políticas en gestión escolar</td> <td>Planificación estratégica</td> <td>1,2,3,4</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Liderazgo escolar</td> <td>Planeamiento institucional Gestión interinstitucional Evaluación escolar Matrícula</td> <td>5,6,7 8,9,10 11,12,13,14 15,16,17</td> <td>Ordinal Likert (5)</td> <td>Bajo [41-93]</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Gestión pedagógica participativa</td> <td>Condiciones para los aprendizajes.</td> <td>18,19,20</td> <td>Siempre (4)</td> <td>Regular [95-148]</td> </tr> <tr> <td>Desempeño docente</td> <td>21,22,23</td> <td>Casi siempre (3)</td> <td>Bueno [150-205]</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Soporte al funcionamiento de la IE</td> <td>Gestión de los aprendizajes</td> <td>24,25,26,27,28</td> <td>A veces (2)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Convivencia y participación</td> <td>29,30,31,32</td> <td>Casi nunca (1)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Recursos humanos</td> <td>33,34,35,36,</td> <td>Nunca</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Soporte al funcionamiento de la IE</td> <td>Infraestructura</td> <td>37,38</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bienes educativos</td> <td>39,40</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Recursos económicos</td> <td>41</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Desempeño directivo</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Condiciones para el aprendizaje</td> <td>La planificación institucional.</td> <td>1,2</td> <td>Ordinal Likert</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Participación institucional</td> <td>3,4,5,6</td> <td>(5) Siempre (4)</td> <td>Bajo [21-49]</td> </tr> <tr> <td>Condiciones para el aprendizaje.</td> <td>7,8,9,10,11</td> <td>1</td> <td>Casi siempre (3)</td> <td>Regular [50-78] Bueno [79-105]</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Procesos pedagógicos</td> <td>Evaluación institucional</td> <td>12,13,14</td> <td>A veces (2)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Comunidad de aprendizaje</td> <td>15,16,17,18,19,20,21</td> <td>Casi nunca (1)</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Procesos pedagógicos.</td> <td>1</td> <td>Nunca</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Niveles y rangos	Políticas en gestión escolar	Planificación estratégica	1,2,3,4			Liderazgo escolar	Planeamiento institucional Gestión interinstitucional Evaluación escolar Matrícula	5,6,7 8,9,10 11,12,13,14 15,16,17	Ordinal Likert (5)	Bajo [41-93]	Gestión pedagógica participativa	Condiciones para los aprendizajes.	18,19,20	Siempre (4)	Regular [95-148]	Desempeño docente	21,22,23	Casi siempre (3)	Bueno [150-205]	Soporte al funcionamiento de la IE	Gestión de los aprendizajes	24,25,26,27,28	A veces (2)		Convivencia y participación	29,30,31,32	Casi nunca (1)		Recursos humanos	33,34,35,36,	Nunca		Soporte al funcionamiento de la IE	Infraestructura	37,38			Bienes educativos	39,40				Recursos económicos	41			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos	Condiciones para el aprendizaje	La planificación institucional.	1,2	Ordinal Likert		Participación institucional	3,4,5,6	(5) Siempre (4)	Bajo [21-49]	Condiciones para el aprendizaje.	7,8,9,10,11	1	Casi siempre (3)	Regular [50-78] Bueno [79-105]	Procesos pedagógicos	Evaluación institucional	12,13,14	A veces (2)		Comunidad de aprendizaje	15,16,17,18,19,20,21	Casi nunca (1)			Procesos pedagógicos.	1	Nunca	
Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Niveles y rangos																																																																																				
Políticas en gestión escolar	Planificación estratégica	1,2,3,4																																																																																						
	Liderazgo escolar	Planeamiento institucional Gestión interinstitucional Evaluación escolar Matrícula	5,6,7 8,9,10 11,12,13,14 15,16,17	Ordinal Likert (5)	Bajo [41-93]																																																																																			
Gestión pedagógica participativa	Condiciones para los aprendizajes.	18,19,20	Siempre (4)	Regular [95-148]																																																																																				
	Desempeño docente	21,22,23	Casi siempre (3)	Bueno [150-205]																																																																																				
Soporte al funcionamiento de la IE	Gestión de los aprendizajes	24,25,26,27,28	A veces (2)																																																																																					
	Convivencia y participación	29,30,31,32	Casi nunca (1)																																																																																					
	Recursos humanos	33,34,35,36,	Nunca																																																																																					
Soporte al funcionamiento de la IE	Infraestructura	37,38																																																																																						
	Bienes educativos	39,40																																																																																						
	Recursos económicos	41																																																																																						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos																																																																																				
Condiciones para el aprendizaje	La planificación institucional.	1,2	Ordinal Likert																																																																																					
	Participación institucional	3,4,5,6	(5) Siempre (4)	Bajo [21-49]																																																																																				
	Condiciones para el aprendizaje.	7,8,9,10,11	1	Casi siempre (3)	Regular [50-78] Bueno [79-105]																																																																																			
Procesos pedagógicos	Evaluación institucional	12,13,14	A veces (2)																																																																																					
	Comunidad de aprendizaje	15,16,17,18,19,20,21	Casi nunca (1)																																																																																					
	Procesos pedagógicos.	1	Nunca																																																																																					

Tipo y Diseño de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticas																																																								
<p>Método: No experimental Descriptivo-inferencial, Hipotético - Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico- de corte transversal.</p> <p>Nivel: Relacional- descriptivo</p> <p>Diseño: Bivariado-Correlacional.</p>  <p>Donde: M = Muestra V1 = Asesoría en gestión escolar V2 = Desempeño directivo r = Coeficiente de relación</p>	<p>Población La población la conforman los 24 directivos y 60 docentes para la encuesta de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02-2018.</p> <p>Muestra En consecuencia, por ser la población de estudio relativamente pequeña, para efectos de la muestra se incluyó el 100% de los elementos de la población. La muestra fue de tipo no probabilística e intencional, donde los elementos de la muestra son elegidos a juicio del investigador. Levin Rubin (1996). "Una muestra debe ser definida en base de la población determinada, y las conclusiones que se obtengan de dicha muestra sólo podrán referirse a la población en referencia", Cadenas (1974).</p> <table border="1" data-bbox="465 598 1120 1181"> <thead> <tr> <th>Nº</th> <th>II.EE</th> <th>Directivos</th> <th>Docentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>I.E Perú-Japón</td><td>2</td><td>5</td></tr> <tr><td>2</td><td>I.E N° Rebaza Acosta</td><td>2</td><td>5</td></tr> <tr><td>3</td><td>I.E N° 2071-César Vallejo</td><td>2</td><td>5</td></tr> <tr><td>4</td><td>I.E 2089 Micaela Bastidas</td><td>2</td><td>5</td></tr> <tr><td>5</td><td>I.E N° 2002 Mariscal Ramón Castilla</td><td>2</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>I.E N° 3032 Manuel Escorsa</td><td>2</td><td>5</td></tr> <tr><td>7</td><td>I.E N° 2023 Augusto Salazar Bondy</td><td>2</td><td>5</td></tr> <tr><td>8</td><td>I.E N° 2037 San Antonio de Padua</td><td>2</td><td>5</td></tr> <tr><td>9</td><td>I.E Santiago Antúnez de Mayolo</td><td>2</td><td>5</td></tr> <tr><td>10</td><td>I.E 2073 Ricardo Bentin</td><td>2</td><td>5</td></tr> <tr><td>11</td><td>I.E N° 2079 Antonio Raimondi</td><td>2</td><td>5</td></tr> <tr><td>12</td><td>I.E N° 2095 Hernan Busse de la Guerra</td><td>2</td><td>5</td></tr> <tr><td>TOTAL</td><td></td><td>24</td><td>60</td></tr> </tbody> </table>	Nº	II.EE	Directivos	Docentes	1	I.E Perú-Japón	2	5	2	I.E N° Rebaza Acosta	2	5	3	I.E N° 2071-César Vallejo	2	5	4	I.E 2089 Micaela Bastidas	2	5	5	I.E N° 2002 Mariscal Ramón Castilla	2	5	6	I.E N° 3032 Manuel Escorsa	2	5	7	I.E N° 2023 Augusto Salazar Bondy	2	5	8	I.E N° 2037 San Antonio de Padua	2	5	9	I.E Santiago Antúnez de Mayolo	2	5	10	I.E 2073 Ricardo Bentin	2	5	11	I.E N° 2079 Antonio Raimondi	2	5	12	I.E N° 2095 Hernan Busse de la Guerra	2	5	TOTAL		24	60	<p>Técnicas de recolección de datos Para medir ambas variables se utilizó la encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario para medir la asesoría en gestión escolar Ficha técnica Nombre: Cuestionario sobre la asesoría en gestión escolar para los directores de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02- 2018. Autor: Flores Julca Juan Rogelio (2018) Administración: Individual y colectiva Tiempo de administración: Entre 20 y 50 minutos, aproximadamente Ámbito de aplicación: Sujetos de 25 años en adelante Significación: Percepción sobre la asesoría en gestión escolar que poseen los docentes. Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de cinco valores categoriales (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi siempre, Siempre).</p> <p>Cuestionario sobre Desempeño directivo Ficha técnica: Nombre: Cuestionario sobre Desempeño directivo para docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02- 2018 Autor: Flores Julca Juan Rogelio (2018) Administración: Individual y colectiva Tiempo de administración: Entre 20 y 50 minutos, aproximadamente Ámbito de aplicación: Sujetos de 25 años adelante Significación: Percepción sobre el desempeño directivo que poseen los docentes. Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de cinco valores categoriales (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi siempre, Siempre).</p>	<p>Estadística descriptiva En la primera etapa, se realizará la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos En la segunda etapa se realizará la estadística descriptiva, Por lo tanto, el análisis e interpretación de datos, para lo cual se realiza en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensiones</p> <p>Estadística inferencial En la tercera etapa se realizará la estadística inferencial, En tal sentido se realiza la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.</p> <p>Estadígrafo Rho de Spearman</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde: ρ = Rho de Spearman N = Muestra D = Diferencias entre variables</p>
Nº	II.EE	Directivos	Docentes																																																								
1	I.E Perú-Japón	2	5																																																								
2	I.E N° Rebaza Acosta	2	5																																																								
3	I.E N° 2071-César Vallejo	2	5																																																								
4	I.E 2089 Micaela Bastidas	2	5																																																								
5	I.E N° 2002 Mariscal Ramón Castilla	2	5																																																								
6	I.E N° 3032 Manuel Escorsa	2	5																																																								
7	I.E N° 2023 Augusto Salazar Bondy	2	5																																																								
8	I.E N° 2037 San Antonio de Padua	2	5																																																								
9	I.E Santiago Antúnez de Mayolo	2	5																																																								
10	I.E 2073 Ricardo Bentin	2	5																																																								
11	I.E N° 2079 Antonio Raimondi	2	5																																																								
12	I.E N° 2095 Hernan Busse de la Guerra	2	5																																																								
TOTAL		24	60																																																								

Anexo 2: Matriz correlacional de variables y dimensiones

			Correlaciones							
			Asesoría en gestión escolar	Políticas en gestión escolar	Liderazgo escolar	Gestión pedagógica participativa	Soporte al funcionamiento de la Institución Educativa	Desempeño directivo	Gestión para el aprendizaje	Procesos pedagógicos
Rho de Spearman	Asesoría en gestión escolar	Coefficiente de	1,000	,361**	,924**	,945**	,705**	,921**	,897**	,651**
		correlación								
		Sig. (bilateral)	.	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	60	60	60	60	60	60	60	60
	Políticas en gestión escolar	Coefficiente de	,361**	1,000	,399**	,317*	,198	,439**	,440**	,182
		correlación								
		Sig. (bilateral)	,005	.	,002	,013	,130	,000	,000	,165
		N	60	60	60	60	60	60	60	60
	Liderazgo escolar	Coefficiente de	,924**	,399**	1,000	,867**	,613**	,947**	,968**	,582**
		correlación								
		Sig. (bilateral)	,000	,002	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	60	60	60	60	60	60	60	60
	Gestión pedagógica participativa	Coefficiente de	,945**	,317*	,867**	1,000	,741**	,863**	,839**	,633**
		correlación								
		Sig. (bilateral)	,000	,013	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	60	60	60	60	60	60	60	60
	Soporte al funcionamiento de la Institución Educativa	Coefficiente de	,705**	,198	,613**	,741**	1,000	,609**	,580**	,884**
		correlación								
Sig. (bilateral)		,000	,130	,000	,000	.	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	
Desempeño directivo	Coefficiente de	,921**	,439**	,947**	,863**	,609**	1,000	,979**	,632**	
	correlación									
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	
Gestión para el aprendizaje	Coefficiente de	,897**	,440**	,968**	,839**	,580**	,979**	1,000	,603**	
	correlación									
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	
Procesos pedagógicos	Coefficiente de	,651**	,182	,582**	,633**	,884**	,632**	,603**	1,000	
	correlación									
	Sig. (bilateral)	,000	,165	,000	,000	,000	,000	,000	.	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Es importante leer todas las instrucciones antes de responder las preguntas de este documento.

1. Lea detenidamente los ítems y sus posibles respuestas antes de seleccionarlo
2. Marque con un aspa en el orden establecido según la escala de valoración.
3. No deje ningún ítem sin contestar
4. Cada ítem está ligado a 5 alternativas de respuestas.

NIVELES	ESCALA DE VALORACIÓN
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

5. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta, responda de forma veraz y sincera de ello depende la pertinencia de la información.
6. Si tiene alguna duda con los ítems del instrumento, apóyese con el aplicador y/o investigador.

La encuesta

Variable: Asesoría en Gestión Escolar

N° ITEMS	INDICADOR	ITEMS	ESCALA				
	V1: Asesoría en gestión escolar						
D1: Políticas en gestión escolar			5	4	3	2	1
1	Planificación estratégica	El director adecúa el proyecto educativo nacional y regional en la IE con la participación de la comunidad educativa.					
2		El director considera los dominios y las competencias del marco del buen desempeño directivo en el planeamiento institucional.					
3		El director considera los dominios y las competencias del marco del buen desempeño docente en el planeamiento institucional.					
4		El director elabora el proyecto educativo institucional con la participación de la comunidad educativa.					
D2: Liderazgo escolar							
5	Planeamiento institucional	El director elabora el proyecto curricular institucional con la participación de los docentes.					
6		El director elabora el plan anual de trabajo con la participación de los docentes.					
7		El director elabora el reglamento interno con la participación de los docentes.					

8	Gestión interinstitucional	El director articula los proyectos y programas educativos.						
9		El director promueve alianzas interinstitucionales.						
10		El director desarrolla mecanismos de articulación con la comunidad.						
11	Evaluación escolar	El director monitorea el desarrollo de los procesos de la gestión escolar.						
12		El director evalúa los procesos de la gestión escolar.						
13		El director adopta medidas para la mejora continua.						
14		El director rinde cuentas de la gestión escolar.						
D3: Gestión pedagógica participativa								
15	Matrícula	El director promueve la matrícula oportunamente de los estudiantes solicitantes.						
16		El director ratifica oportunamente la matrícula de los estudiantes						
17		El director recibe y otorga traslados de los estudiantes.						
18	Condiciones para el aprendizaje	El director con el subdirector dirige la programación curricular.						
19		El director con el subdirector programa el tiempo para el aprendizaje.						
20		El director dispone de espacios para el aprendizaje.						
21	Desempeño docente	El director desarrolla trabajos colegiados con la comunidad educativa.						
22		El director promueve el desarrollo de la investigación e innovación pedagógica.						
23		El director realiza el acompañamiento pedagógico a los docentes.						
24	Gestión de los aprendizajes	El director orienta el desarrollo de las sesiones de aprendizajes.						
25		El director orienta el refuerzo de los aprendizajes.						
26		El director orienta el acompañamiento integral al estudiante.						
27		El director orienta la evaluación de los aprendizajes.						
28		El director certifica los aprendizajes.						
29	Convivencia y participación	El director promueve la convivencia escolar.						
30		El director previene y resuelve conflictos.						
31		El director promueve la participación de la comunidad del aprendizaje.						
32		El director vincula la IE con la familia.						
D4: Soporte al funcionamiento de la IE								
33	Recursos humanos	El director en coordinación organiza la jornada laboral						
34		El director monitorea el desempeño docente y rendimiento escolar						
35		El director fortalece las capacidades del personal de la IE						
36		El director reporta oportunamente la asistencia, licencias y permisos del personal de la IE.						
37	Infraestructura	El director promueve la distribución, mantenimiento y limpieza permanente.						
38		El director adopta medidas de seguridad eco eficiencia y manejo de riesgo en la IE						
39	Bienes educativos	El director registra, almacena y da de baja los bienes de la IE						
40		El director distribuye y preserva los bienes de la IE						
41	Recursos económicos	El director programa y ejecuta los gastos de la IE						

Variable 2: Desempeño directivo

No Orden	Indicador	Ítems	Escala				
			5	4	3	2	1
D1: Condiciones para el aprendizaje			5	4	3	2	1
1	Planificación institucional	El director promueve el diagnóstico del entorno institucional que influye en el logro de las metas de aprendizaje.					
2		El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.					
3	Participación institucional	El director promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa.					
4		El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.					
5		El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
6		El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.					
7	Condiciones para el aprendizaje.	El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad.					
8		El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.					
9		El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.					
10		El director gestiona estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
11		El director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando al logro de los objetivos institucionales.					
12	Evaluación institucional	El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.					
13		El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
14		El director gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.					
D2: Procesos pedagógicos							

15	Comunidad de aprendizaje	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.					
16		El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					
17		El director estimula la iniciativa de los docentes a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.					
18	Procesos pedagógicos.	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.					
19		El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula.					
20		El director monitorea y orienta el uso de estrategias, recursos metodológicos, el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
21		El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.					

Anexo 4: Certificados de validación del instrumento:

Variable 1. **Asesoría en gestión escolar**

No Orden	INDICADOR	ITEMS	Validación del instrumento						Sugerencias
	V1: Asesoría en gestión escolar		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
D1: Políticas en gestión escolar			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Planificación estratégica	El director adecúa el proyecto educativo nacional y regional en la IE con la participación de la comunidad educativa.	X		X		X		Ninguna
2		El director considera los dominios y las competencias del marco del buen desempeño directivo en el planeamiento institucional.	X		X		X		Ninguna
3		El director considera los dominios y las competencias del marco del buen desempeño docente en el planeamiento institucional.	X		X		X		Ninguna
4		El director elabora el proyecto educativo institucional con la participación de la comunidad educativa.	X	X	X		X		Ninguna
D2: Liderazgo escolar			Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
5	Planeamiento institucional	El director elabora el proyecto curricular institucional con la participación de los docentes.	X		X		X		Ninguna
6		El director elabora el plan anual de trabajo con la participación de los docentes.	X		X		X		Ninguna
7		El director elabora el reglamento interno con la participación de los docentes.	X		X		X		Ninguna
8	Gestión interinstitucional	El director articula los proyectos y programas educativos.	X		X		X		Ninguna
9		El director promueve alianzas interinstitucionales.	X		X		X		Ninguna

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

10		El director desarrolla mecanismos de articulación con la comunidad.	X		X		X		Ninguna
11	Evaluación escolar	El director monitorea el desarrollo de los procesos de la gestión escolar.	X		X		X		Ninguna
12		El director evalúa los procesos de la gestión escolar.	X		X		X		Ninguna
13		El director adopta medidas para la mejora continua.	X		X		X		Ninguna
14		El director rinde cuentas de la gestión escolar.	X		X		X		Ninguna
D3: Gestión pedagógica participativa			Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	Matrícula	El director promueve la matrícula oportunamente de los estudiantes solicitantes.	X		X		X		Ninguna
16		El director ratifica oportunamente la matrícula de los estudiantes	X		X		X		Ninguna
17		El director recibe y otorga traslados de los estudiantes.	X		X		X		Ninguna
18	Condiciones para el aprendizaje	El director con el subdirector dirige la programación curricular.	X		X		X		Ninguna
19		El director con el subdirector programa el tiempo para el aprendizaje.	X		X		X		Ninguna
20		El director dispone de espacios para el aprendizaje.	X		X		X		Ninguna
21	Desempeño docente	El director desarrolla trabajos colegiados con la comunidad educativa.	X		X		X		Ninguna
22		El director promueve el desarrollo de la investigación e innovación pedagógica.	X		X		X		Ninguna
23		El director realiza el acompañamiento pedagógico a los docentes.	X		X		X		Ninguna
24	Gestión de los aprendizajes	El director orienta el desarrollo de las sesiones de aprendizajes.	X		X		X		Ninguna
25		El director orienta el refuerzo de los aprendizajes.	X		X		X		Ninguna
26		El director orienta el acompañamiento integral al estudiante.	X		X		X		Ninguna
27		El director orienta la evaluación de los aprendizajes.	X		X		X		Ninguna
28		El director certifica los aprendizajes.	X		X		X		Ninguna
29	Convivencia y participación	El director promueve la convivencia escolar.	X		X		X		Ninguna
30		El director previene y resuelve conflictos.	X		X		X		Ninguna

31		El director promueve la participación de la comunidad del aprendizaje.	X		X		X		Ninguna
32		El director vincula la IE con la familia.	X		X		X		Ninguna
D4: Soporte al funcionamiento de la IE			Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
33	Recursos humanos	El director en coordinación organiza la jornada laboral	X		X		X		Ninguna
34		El director monitorea el desempeño docente y rendimiento escolar	X		X		X		Ninguna
35		El director fortalece las capacidades del personal de la IE	X		X		X		Ninguna
36		El director reporta oportunamente la asistencia, licencias y permisos del personal de la IE.	X		X		X		Ninguna
37	Infraestructura	El director promueve la distribución, mantenimiento y limpieza permanente.	X		X		X		Ninguna
38		El director adopta medidas de seguridad eco eficiencia y manejo de riesgo en la IE	X		X		X		Ninguna
39	Bienes educativos	El director registra, almacena y da de baja los bienes de la IE	X		X		X		Ninguna
40		El director distribuye y preserva los bienes de la IE	X		X		X		Ninguna
41	Recursos económicos	El director programa y ejecuta los gastos de la IE	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del Juez validador: Dr. Rolando Zambrano Arce

Especialidad del validador: Licenciado Filosofía-Historia

Magister en Ciencias de la Educación con mención en Tecnología Educativa

Doctor en Ciencias de la Educación

En Chosica, a los 11 días del mes de noviembre del año 2019



Dr. Rolando Zambrano Arce

Firma del experto Informante

Variable 2: Desempeño directivo

N° Orden	Indicador	Ítems	Validación						sugerencias
			Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		
D1: Condiciones para el aprendizaje			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Planificación institucional	El director promueve el diagnóstico del entorno institucional que influye en el logro de las metas de aprendizaje.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
2		El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
3	Participación institucional	El director promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
4		El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
5		El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
6		El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
7	Condiciones para el aprendizaje.	El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
8		El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
9		El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
10		El director gestiona estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
11		El director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando al logro de los objetivos institucionales.	X	-	X	-	X	-	Ninguna

⁴ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

⁵ Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

⁶ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

12	Evaluación institucional	El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
13		El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
14		El director gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
D2: Procesos pedagógicos			Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	Comunidad de aprendizaje	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
16		El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
17		El director estimula la iniciativa de los docentes a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
18	Procesos pedagógicos.	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
19		El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
20		El director monitorea y orienta el uso de estrategias, recursos metodológicos, el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	X	-	X	-	X	-	Ninguna
21		El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	X	-	X	-	X	-	Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Ninguna, el instrumento de investigación tiene pertinencia, relevancia y claridad, los ítems miden la dimensión, es aplicable el instrumento de investigación.

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

Apellidos y nombres del Juez validador: Dr. Rolando Fernando Zambrano Arce

Especialidad del validador: Licenciado Filosofía-Historia
Magister en Ciencias de la Educación con mención en Tecnología Educativa
Doctor en Ciencias de la Educación

En Chosica, a los 11 días del mes de noviembre del año 2019.



.....
Dr. Rolando Fernando Zambrano Arce

Firma del experto

Anexo 5: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Anexo 5.1 Carta de presentación

Señor:

Dr. Rolando Zambrano Arce

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me dirijo a Ud. con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para la revisión del instrumento de recolección de datos de información que se anexa con el fin de determinar su validez, para ser aplicado en la investigación especial de posgrado titulada Asesoría en Gestión Escolar y Desempeño Directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02- 2018; requisito fundamental para optar el grado de Maestro en Gestión pública.

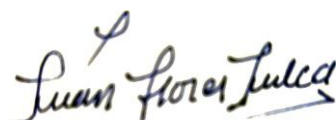
Su participación es fundamental, ya que consistirá en analizar y evaluar la pertinencia de cada ítem del instrumento, esto se realizará con el fin de juzgar los aspectos y concordancia con los objetivos, las variables, las dimensiones y los indicadores de la investigación, así como la recolección de la misma. Cualquier sugerencia o modificación que Ud. considere necesaria, será de gran utilidad en la validez del mismo

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Instrucciones generales para el experto
- Identificación del experto
- Identificación de la investigación
- Juicio del experto y evaluación general
- Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
Mg. Juan Rogelio Flores Julca
D.N.I: 32878910

Anexo 5.2: Instrucciones generales para el experto

- ✓ Determinar si cada uno de los ítems del instrumento establece relación con la variable de investigación.
- ✓ Se presenta una tabla de evaluación, en la cual podrá emitir su opinión acerca de cada uno de los ítems que conforma el instrumento.
- ✓ Existe una evaluación general del instrumento, donde podrá señalar todos aquellos aspectos que a su juicio considere importante para mejorar el contenido.
- ✓ Realizar todas las observaciones pertinentes en función de los objetivos que se pretende lograr.

Anexo 5.3: Identificación del experto

Nombres y Apellidos: Dr. Rolando Zambrano Arce
Profesión e institución donde trabaja: Universidad Nacional de Education “Enrique Guzmán y Valle”
Títulos obtenidos
Pregrado: Licenciado Filosofía-Historia Institución: Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” Año: 1994
Posgrado: Maestría: Magister en Ciencias de la Educación con mención en Tecnología Educativa Institución: Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” Año: 2011
Doctorado: Doctor en Ciencias de la Educación Institución: Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” Año: 2015



.....
Dr. Rolando Fernando Zambrano Arce
Firma del experto

Anexo 5.4: Identificación de la investigación

Título de la investigación: “Asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los Directores de las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 02- 2018”.

Formulación del problema:

Problema General:

¿Existe relación entre asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas en la UGEL 02- 2018?

Problemas específicos

- a) ¿Existe relación entre políticas de gestión escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 02- 2018?
- b) ¿Existe relación entre Liderazgo escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, según tiempo de servicio de la Ugel 02- 2018?
- c) ¿Existe relación entre convivencia escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, de la UGEL 02- 2018?
- d) ¿Existe relación entre el soporte al funcionamiento escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, de la Ugel 02- 2018?

Objetivos:

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre asesoría en gestión escolar y el desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas en la UGEL 02- 2018

Objetivos específicos:

Determinar la relación que existe entre políticas de gestión escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 02- 2018.

- a) Determinar la relación que existe entre liderazgo escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, según tiempo de servicio de la Ugel 02- 2018
- b) Determinar la relación que existe entre convivencia escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, de la Ugel 02- 2018.
- c) Determinar la relación que existe entre el soporte al funcionamiento escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas, de la Ugel 02- 2018

Definición conceptual de las variables

Asesoría en Gestión escolar

Ministerio de Educación (2015) define como “un proceso sistemático y permanente, realizado por el asesor en gestión, con el objeto de interactuar con los equipos directivos, promoviendo la reflexión sobre su práctica” (p. 12)

Sánchez (2013) “El asesor en gestión escolar se ha convertido en una herramienta que aporta y contribuye al desarrollo de estrategias que favorecen el crecimiento personal y profesional de quienes se esfuerzan por conseguir proyectivamente el éxito” (p. 172),

Bou (2007) citado por Lárez (2008), “proceso sistemático de aprendizaje, focalizado en la situación presente y orientado al cambio, en el que se facilitan unos recursos y unas herramientas de trabajo específicas, que permite la mejora del desempeño en aquellas áreas que las personas demandan” (p. 225).

Dean, J. (2002) hace referencia a Mergerison (1978), sostiene lo siguiente: Los clientes suelen recurrir al asesor porque desean aliviar la presión que sienten. Están tratando de encontrar una salida a la compleja tela de araña en la que se encuentran atrapados. El papel fundamental del asesor consiste en ayudar al director a descubrir su salida. En este sentido, el asesor juega un papel más parecido al del consultor, adoptando un enfoque catalizador y orientado al proceso. (p.86).

Desempeño directivo:

García (2012):

“las teorías de proceso tratan de analizar el proceso de motivación que se desarrolla en el puesto, este proceso de motivación estudiado desde las expectativas del trabajador, la finalidad que persigue y la justicia laboral”. (p. 18).

Vroom, Teoría de la expectativa (1964):

Vroom (citado por García 2012), considera que “la motivación de un trabajador en su entorno laboral depende de los logros y objetivos que desea o pretende alcanzar en su trabajo y de las probabilidades reales de poder conseguirlos”. (p.18).

- ✓ **Relación esfuerzo-desempeño:** Ejercer una cantidad determinada de esfuerzo llevará al desempeño.
- ✓ **Relación desempeño-recompensa:** Desempeñarse a un nivel determinado lo conducirá al logro de un resultado deseado.
- ✓ **Relación recompensas-metas personales:** Las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de un individuo y lo atractivas que le sean.

Locke: Teoría de establecimiento de metas (1968):

Locke (citado por García 2012, p. 19), afirma que “la motivación que el trabajador desarrolla en su puesto de trabajo es un acto consciente y que su nivel de esfuerzo o ejecución estará en función del nivel de dificultad de las metas que se proponga alcanzar”.

Adamas, Teoría de la equidad o justicia laboral (1963):

La teoría de Adams (citado por García 2012, p. 19), la valoración de las personas respecto a la relación que establecen entre el esfuerzo que influyen para conseguir los propósitos y las recompensas que adquieren por sus logros.

Definición operacional y conceptual de las variables:**Definición operacional de las variables.****Asesoría en Gestión escolar**

La asesoría en gestión escolar, se operacionaliza a través de las dimensiones e indicadores, tenemos las dimensiones: Políticas de gestión, dirección y liderazgo, desarrollo y convivencia escolar y el soporte al funcionamiento de la Institución Educativa, mediante la cual se analiza la relación con el desempeño docente.

Desempeño directivo

La variable Desempeño docente se operacionaliza a través de las dimensiones e indicadores, tenemos las dimensiones: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, orientación de los procesos pedagógicos, grado de estudio y tiempo de servicio, mediante la cual se analiza la relación con la variable asesoría en gestión escolar

La población y la muestra de estudio

La población: está conformada por 24 directivos: 12 directores y 12 subdirectores y 60 docentes de la encuesta.

Definición conceptual de las técnicas de recolección de información

La técnica: la encuesta

Instrumento: la ficha de encuesta está conformada por 41 ítems de la variable 1 y por 21 ítems la variable 2, de manera afirmativa se utiliza la escala de Likert.

La población: constituye está conformada por 24 directivos: 12 directores y 12 subdirectores y 60 docentes de la encuesta.

Anexo 5.5: Juicio del experto y evaluación general

Ítems	Evaluación general	Juicio del experto			Observación
		Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente	
1	Considera Ud. que los indicadores de la variable de estudio están inmersos en su contexto teórico y de forma.	X	-	-	Ninguna
2	Considera Ud. que los ítems de la prueba de asesoría miden los indicadores seleccionados para la variable de estudio.	X	-	-	Ninguna
3	Considera Ud. que los indicadores y los ítems de la prueba de desempeño miden las variables seccionadas de manera:	X	-	-	Ninguna
4	Considera Ud. que el instrumento seleccionado mide las variables	X	-	-	Ninguna
5	Considera Ud. que el instrumento seleccionado es válido:	X	-	-	Ninguna



Dr. Rolando Fernando Zambrano Arce
Firma del experto

Anexo 5.6: Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

Variable: Asesoría en gestión escolar

Autor del Instrumento: Mg. Juan Rogelio Flores Julca

Aspectos de validación e informe:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
Metodología	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir	-	-	-	-	85%
Coherencia	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando	-	-	-	-	85%
Consistencia	Existe Consistencia entre las dimensiones y los indicadores	-	-	-	-	85%
Organización	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico	-	-	-	-	85%
Claridad	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado	-	-	-	-	85%
Operacionalización	Presenta operacionalizada sus variables y dimensiones	-	-	-	-	85%
Estrategias	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis	-	-	-	-	85%
Actualidad	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad	-	-	-	-	85%

I. Opinión para aplicar el instrumento:

Qué aspectos se tienen que modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguna

II. Promedio de valoración del instrumento:

85%

En Chosica, a los 11 días del mes de noviembre del año 2019



.....
Dr. Rolando Fernando Zambrano Arce

Firma del Experto Informante

DNI: 09224616

Telf. /Cel.: 994368607

Variable: Desempeño Directivo

Autor del Instrumento: Mg. Juan Rogelio Flores Julca

Aspectos de validación e informe:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
Metodología	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir	-	-	-	-	85%
Coherencia	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando	-	-	-	-	85%
Consistencia	Existe consistencia entre las dimensiones y los indicadores	-	-	-	-	85%
Organización	Considera organizado el desarrollo del Marco Teórico	-	-	-	-	85%
Claridad	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado	-	-	-	-	85%
Operacionalización	Presenta operacionalizada sus variables y dimensiones	-	-	-	-	85%
Estrategias	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis	-	-	-	-	85%
Actualidad	Presenta antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad	-	-	-	-	85%

I. Opinión para aplicar el instrumento:

Qué aspectos se tienen que modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguna

II. Promedio de valoración del instrumento:

85%

En Chosica, a los 11 días del mes de noviembre del año 2019



.....
Dr. Rolando Fernando Zambrano Arce

Firma del Experto Informante

DNI: 09224616

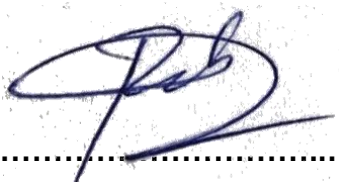
Telf. /Cel.: 994368607

Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento **(si aplica)**

Yo **Rolando Zambrano Arce.**, con DNI N° 09224616, a través de la presente certifico que realizó el juicio de experto al presente instrumento diseñado por el Mg. Juan Rogelio Flores Julca, con DNI N° 32878910, para la investigación referente al trabajo especial de posgrado titulado “Asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02- 2018”, requisito fundamental para optar el grado de Maestro en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo.

Atentamente.

En Chosica, a los 11 días del mes de noviembre del año 2019 .



.....
Dr. Rolando Fernando Zambrano Arce

Firma del Experto Informante

DNI N° 09224616

Anexo 7: Carta dirigido a los directores de las Instituciones educativas Educación Básica Regular.

Señor:

.....
Director de la IE
Presente.-

Asunto: Aplicación de instrumentos de investigación a través de la encuesta a los docentes.

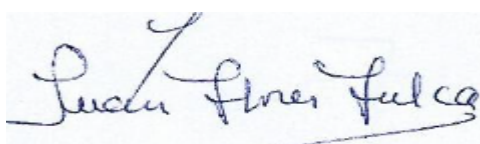
Me dirijo a Ud. con la finalidad de solicitar autorización para la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Institución Educativa al que Ud. Instrumento titulado “Asesoría en gestión escolar y desempeño directivo en los directores de las Instituciones Educativas Públicas en la UGEL 02- 2018” y corresponde a la tesis para optar el grado de Maestro en Gestión pública.

La información que los docentes suministrarán será confidencial y de mucha utilidad para la investigación. La sinceridad de sus respuestas depende de la confiabilidad de los resultados de este trabajo. Gracias anticipadamente por su colaboración.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

En los olivos, a los 18 días del mes de noviembre del año 2019



Mg. Flores Julca Juan Rogelio

DNI N° 32878910

Anexo 8: Base de datos

VI. Asesoría en Gestión escolar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41		
1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	2	4	5	4				
2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	4	4	5	4	3	5	5	4			
3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5		
7	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	
8	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	
9	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	
10	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3
12	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
13	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3
14	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3
15	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
16	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
17	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
18	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5		
19	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3		

2 1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3			
2 2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3			
2 3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3			
2 4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3				
2 5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3				
2 6	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3				
2 7	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	
2 8	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5		
2 9	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3				
3 0	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
3 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3 2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3			
3 3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	
3 4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4			
3 5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3				
3 6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		

37	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3			
38	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
39	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3		
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
42	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
45	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
46	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
51	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

V2. Desempeño directivo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	1	3	5	6	3	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5
6	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5
7	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
8	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5
12	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5
14	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5
15	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
16	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
17	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
18	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
19	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5
21	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5
22	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5
24	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5
25	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
27	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
28	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
29	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
30	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4

32	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
33	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
34	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4
35	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
36	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
38	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
43	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
45	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
46	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4
47	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
48	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4
49	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
50	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
52	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
57	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
58	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
60	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4

N° de ítems	21
Confiabilidad	0.946