



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**

### **ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma- Ancash, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

#### **AUTOR:**

**Moreno Flores Abdías Percy (ORCID: 0000-0002-0757-9938)**

#### **ASESORA:**

**Dra. Bernardo Santiago, Madelaine (ORCID: 0000-0002-6745-2138)**

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**Lima - Perú**

**2021**

## **Dedicatoria**

A mi esposa Jannet Tarazona por el empuje a una decisión de mejora profesional y por su apoyo incondicional para concretar este ansiado sueño; a mi hijo Jhamiyr quien es el sentido de mi existencia y fuente de motivación para seguir en pos de la superación en aras de una vida mejor.

**Abdias Percy Moreno Flores**

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecer al divino creador por permitir que mis sueños se hagan realidad en esta situación tan difícil azotada por la pandemia, asimismo agradecer a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron en el proceso de mi formación y concretar satisfactoriamente el objetivo propuesto. A mi esposa por su apoyo constante, a las instituciones educativas por facilitar la realización del estudio, a los docentes de maestría por compartir su valiosa experiencia y a los compañeros del programa, me lo llevo en el corazón un bonito recuerdo que quedará impregnado hasta siempre.

**Abdias Percy Moreno Flores**

# Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
I. Introducción.....	9
II. Marco teórico .....	14
III. Metodología.....	28
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	28
3.2. Variables y operacionalización.....	30
3.3. Población, muestra y muestreo.....	30
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	32
3.5. Procedimiento de recolección de datos.....	34
3.6. Método de análisis de datos.....	35
3.7. Aspectos éticos.....	35
IV. Resultados.....	37
V. Discusión.....	49
VI. Conclusiones .....	53
VII. Recomendaciones.....	54
Referencias .....	55
Anexos .....	60

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Población de la investigación	31
<b>Tabla 2</b>	Muestra de investigación	31
<b>Tabla 3</b>	Validez de contenido para el cuestionario sobre Gestión Directiva	33
<b>Tabla 4</b>	Validez de contenido para el cuestionario sobre Evaluación del desempeño docente	33
<b>Tabla 5</b>	Estadística de la fiabilidad de las variables	34
<b>Tabla 6</b>	Gestión directiva escolar	37
<b>Tabla 7</b>	Niveles de las dimensiones de gestión directiva escolar	38
<b>Tabla 8</b>	Niveles de evaluación del desempeño docente	40
<b>Tabla 9</b>	Niveles de las dimensiones de evaluación del desempeño docente	41
<b>Tabla 10</b>	Valor de ajuste de los datos para el modelo	43
<b>Tabla 11</b>	Valores de la bondad de ajuste para el modelo	43
<b>Tabla 12</b>	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis general	44
<b>Tabla 13</b>	Gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente	45
<b>Tabla 14</b>	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1	46
<b>Tabla 15</b>	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2	46
<b>Tabla 16</b>	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3	47
<b>Tabla 17</b>	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 4	48

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	Diagrama del diseño de investigación .....	29
<b>Figura 2</b>	Fórmula de confiabilidad .....	34
<b>Figura 3</b>	Gestión directiva escolar .....	37
<b>Figura 4</b>	Niveles de las dimensiones gestión directiva escolar .....	39
<b>Figura 5</b>	Niveles de evaluación del desempeño docente .....	40
<b>Figura 6</b>	Niveles de las dimensiones de evaluación del desempeño docente ....	42

## Resumen

El presente trabajo de investigación, en el marco de la educación meritocrática, tuvo como objetivo central determinar la influencia de gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas, para lo cual, se desarrolló una investigación de tipo aplicada no experimental, con diseño correlacional causal de ruta cuantitativa, para la recolección de datos de estableció como muestra la cantidad de 75 personas entre directivos y docentes, cuyo procedimiento se ejecutó mediante la técnica de encuesta a través del cuestionario, los mismos que fueron sometidos a juicio de experto para su validación y para demostrar la confiabilidad se empleó el alfa de Cronbach con un resultado de 0,88 la variable independiente y 0,97 la variable dependiente, para el procesamiento de datos se empleó el software estadístico SPSS. La hipótesis planteada, la gestión directiva escolar influye significativamente en la evaluación del desempeño docente, ha sido validado con el resultado que indica que las estimaciones se ajustan al modelo, es decir que cuando existe una buena gestión directiva escolar existirá un nivel óptimo de evaluación del desempeño docente. El valor de Nagelkerke= 0,419; valor que permite afirmar que el modelo explica en un 41,9% a la variable dependiente.

**Palabras clave:** Gestión directiva, desempeño, evaluación docente.

## **Abstract**

The present research work, within the framework of meritocratic education, had as its main objective to determine the influence of school directive management in the evaluation of teacher performance in three educational institutions, for which a non-experimental applied research was developed, with Causal correlational design of quantitative route, for data collection, the number of 75 people between managers and teachers was established as a sample, whose procedure was executed through the survey technique through the questionnaire, the same that were subjected to expert judgment for its validation and to demonstrate the reliability, Cronbach's alpha was used, with a result of 0.88 for the independent variable and 0.97 for the independent variable. SPSS statistical software was used for data processing. The hypothesis raised the school directive management significantly influences the evaluation of teacher performance, it has been validated with the result that indicates that the estimates conform to the model, that is, when there is good school directive management there will be an optimal level of performance evaluation teacher. The Nagelkerke value = 0.419; A value that allows us to affirm that the model explains the dependent variable by 41.9%.

**Keywords:** Management, performance, teacher evaluation.



## I. Introducción

Las instituciones educativas y sus agentes cumplen una función primordial en la formación integral de los estudiantes, por lo que, es preponderante enfocar un estudio sobre los aspectos más resaltantes de la gestión directiva y su implicancia en la evaluación del desempeño docente. Desde hace muchos años, diversos países se propusieron las metas de mejorar la calidad educativa dentro de su contexto, para tal fin, el docente y la gestión directiva se convirtieron en los elementos indispensables en las instituciones educativas. Es importante mencionar los antecedentes de que cómo se fue gestando el discurso de la mejora de la calidad educativa en diferentes países mediante la implementación de la evaluación del desempeño docente a consecuencia de los malos resultados obtenidos por parte de los alumnos en diversas evaluaciones nacionales e internacionales.

Así por ejemplo en Chile y México (años ochenta), esta implementación de la evaluación docente se genera como una estrategia macro política educativa por la similitud de la matriz conceptual y discursiva que se desarrollan en contextos históricas concretas de cada país, mientras en Chile se implantaba la evaluación docente a través de la represión dictatorial, en México, a pesar de la voluntad de diálogo con los intelectuales y sindicatos, hubo mayor resistencia de parte del profesorado que sostenían que la política educativa no mejoraba las condiciones laborales y sobre todo, existía el riesgo de la inestabilidad laboral, ya que la evaluación promovía el despido colectivo, en conclusión, la evaluación tanto en Chile y México resultan ser más conservadora y menos formativa, centrado en la capacidad individual y no en la práctica de carácter pedagógica colectiva promoviendo, de esta manera, el rasgo sancionador.

Gala et al (2019), sostienen que es importante resaltar que la organización de un sistema nacional de evaluación, dicho de otro modo, la evaluación del desempeño docente y el incentivo económico por los méritos, fueron recomendaciones expresas del Banco Mundial a los Estados de los países en proceso de desarrollo, a partir de la década de 1990, por lo que, no se trata de una medida reciente o novedosa, ya que forma parte de la concepción neoliberal dentro de la reforma educativa, y emprendido por muchos países. Así como, en Ecuador la evaluación

docente se inició en el año 2009, luego de muchos enfrentamientos por la resistencia a este proceso por parte de los educadores, que en un principio se planteó la participación de manera voluntaria, sin embargo, por la escasa asistencia, el ministerio de educación, decretó la obligatoriedad de la evaluación del desempeño docente, con la amenaza de la destitución para los que no acudían a esta evaluación, finalmente, recién en 2011 establece un nuevo parámetro a través del modelo de estándares del desempeño docente y directivo. (Ronquillo, et al, 2017).

En Perú a mediados del año 2001, empieza a gestar el discurso sobre el desarrollo profesional de los docentes emprendido por el Estado, juntamente con la sociedad civil y el sindicato, desde un enfoque de revaloración de la importancia del papel docente en la formación de los educandos y la sociedad en general, del mismo modo, la mejora de las condiciones de trabajo y la base salarial. Dentro de este contexto, se llevaron a cabo diversas evaluaciones docentes, que se agrupan en tres etapas: una primera fase se desarrolló en el año 2002, considerada la primera evaluación docente meritocrática; la segunda etapa, estuvo constituido por un paquete de nueve evaluaciones realizadas entre los años 2007 a 2011; y la tercera etapa abarca a partir del año 2014 hasta la actualidad.

Cabe precisar, la tercera etapa, básicamente, se caracterizó por una situación tensa y conflictiva entre el gobierno y la masa magisterial por la resistencia e inadecuada concepción de la evaluación por parte de los docentes, sin embargo, al transcurso de los años se fue normalizando este proceso, ya que, desde el año 2014, se ejecuta diversas evaluaciones tanto docentes como directivos con menos dificultad y con la participación masiva (Cuenca, 2020). Por otro lado, uno de los aspectos que se debe priorizar en la gestión directiva, es contribuir de manera significativa en la mejora del desempeño docente, a través de la promoción de trabajos colegiados, talleres de inter aprendizaje, motivación permanente para el fortalecimiento de sus competencias. Asimismo, hacer de pleno conocimiento del directivo y docente los instrumento y criterios de evaluación con la finalidad de recoger datos verídicos y su posterior reforzamiento en aspectos que requieren el soporte correspondiente.

Sobre la trascendencia de la labor del director, Fullan (2019), concluye que una de las necesidades más urgentes es de que los profesores actúen y colaboren de manera conjunta en la educación, razón por la cual, es indispensable aleccionar a los directores de cada institución con la finalidad de hacerles comprender que el aprendizaje es fructuoso tanto para ellos, así como para los estudiantes. De igual manera, cabe precisar, el marco legal que promueve la evaluación del desempeño docente, es la Ley N° 29062, en su artículo 6, literal g, precisa que la finalidad primordial es determinar y establecer criterios y procesos de evaluación que garanticen plenamente el ingreso y permanencia de docentes de calidad.

Asimismo, con la Resolución Viceministerial N° 198-2020 – MINEDU, adecúa las fichas de evaluación dentro del trabajo educativo remoto en el contexto de pandemia, las cuales se vienen utilizando para la evaluación del desempeño directivo y docente, mientras dure la emergencia sanitaria y la educación a distancia.

A nivel local, de la provincia Mariscal Luzuriaga, con relación a la gestión directiva y la evaluación del desempeño docente, existe diversas dificultades, ya que, la mayoría de las instituciones educativas se encuentran ubicadas en las zonas rurales, con diversas limitaciones para un mejor desempeño pedagógico, carente de recursos educativos, tecnológicos y la capacitación, lo que implica el bajo nivel competitivo en el desempeño docente. De la misma manera, el factor humano como directivos y docentes, existe en cierta forma, bajo nivel de compromiso profesional, para emprender nuevos retos y adaptarse a los cambios que surgen constantemente en un mundo inmerso a la globalización.

En este contexto, en el marco de la mejora educativa, el Estado como parte de su política estableció ciertos parámetros mediante el marco legal con la finalidad de medir, constantemente, las competencias de carácter funcional y formativa de los directivos y docentes en todas las instituciones educativas públicas. Hoy en día, tanto directivos como docentes están inmersos a la evaluación permanente por parte del ministerio, en la cual, se ha evidenciado los resultados por debajo del rango esperado; en tal sentido es necesario averiguar y analizar las posibles causas que estaría motivando esta deficiencia en el desempeño docente. Actualmente las instituciones educativas vienen desarrollando la labor pedagógica de forma no

presencial establecida mediante el marco legal, a partir del mes de abril, refrendado con la Resolución viceministerial N° 088-2020- MINEDU.

El objetivo de la resolución viceministerial antes referida, es fundamentalmente, menguar la propagación de COVID-19, cuya disposición se fue ratificando hasta la fecha de manera periódica por el incremento acelerado de contagios y por falta de inmunización tanto docentes como estudiantes. En consecuencia, la presente investigación tratará de adaptarse a este contexto, ya que las características del trabajo así lo permiten y los criterios de evaluación y monitoreo tanto directivos como docentes han sufrido ciertos cambios por su propia naturaleza del trabajo.

Desde el panorama teórico antecedido, la presente investigación tiene el objeto de estudio a los directivos y docentes de tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma-Ancash, 2021, con la finalidad de averiguar cómo influye la gestión directiva en la evaluación del desempeño docente, ya que en los últimos años no han sido favorables los resultados de las distintas competencias interdisciplinarios tanto locales como nacionales. Asimismo, se evidencia una escasa proactividad para tomar ciertas estrategias de mejora a nivel académico y organizacional como responsables de dirigir los destinos de la institución.

A partir de esta situación problemática, se plantea las siguientes interrogantes que permitirán direccionar de manera específica y concreta la investigación: Problema general: ¿Cómo influye gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021? y como problemas específicos: ¿Cómo influye gestión de planificación y monitoreo de los aprendizajes en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021? ¿Cómo influye gestión de los aprendizajes y evaluación formativa en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021? ¿Cómo influye gestión de calendarización y gestión de las condiciones operativas en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021? ¿Cómo influye gestión de la convivencia escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021?

Desde este planteamiento problemático, la investigación aporta al conocimiento existente sobre la gestión directiva escolar y la evaluación del desempeño docente, a partir del resultado se genera un nuevo concepto que se incluye como conocimiento en la ciencia de la educación ya que se ha demostrado la correlación o nivel de influencia entre ambas variables. Desde el lado práctico, la investigación se enfoca básicamente en los aspectos más resaltantes de gestión directiva y el grado de influencia en la calidad docente reflejado en la evaluación del desempeño, del mismo modo, las debilidades por las cuales que una institución educativa no concreta ni consolida los objetivos y metas propuestas en la misión y visión institucional, los cuales, repercuten significativamente en el desempeño docente. Por tanto, este estudio, brinda la información necesaria, a los directivos y docentes las fortalezas y debilidades para mejorar las tareas y funciones encomendadas con fines de retroalimentar su propio desempeño. En el ámbito metodológico, el estudio tuvo carácter cuantitativo y correlacional causal, y la información se obtuvo a través de la encuesta y como instrumento el cuestionario, enfocado básicamente a la función directiva relacionada a la evaluación del desempeño docente, las cuales han sido analizadas y procesadas a través de los medios tecnológicos adecuados e interpretados en base a los resultados, con el objeto de generar conclusiones de investigación y las recomendaciones correspondientes.

Los objetivos planteados para esta investigación fueron: como objetivo general: Determinar el grado de influencia de gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021. Y los objetivos específicos: Determinar la influencia de la gestión de planificación y monitoreo de los aprendizajes en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021. Determinar la influencia de gestión de los aprendizajes y evaluación formativa en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021. Determinar la influencia de calendarización y gestión de las condiciones operativas en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021. Determinar la influencia de la gestión de la

convivencia escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021.

Del mismo modo, se planteó las siguientes hipótesis: hipótesis general: Gestión directiva escolar influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021. Hipotesis específicos: Gestión de planificación y monitoreo de los aprendizajes influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021. La gestión de los aprendizajes y evaluación formativa influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021. La gestión de la calendarización y gestión de las condiciones operativas influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021. La gestión de la convivencia escolar influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021.

## **II. Marco teórico**

Para la presente investigación se ha considerado los siguientes antecedentes internacionales, Miranda (2016), en el artículo científico relacionado con la gestión directiva, tuvo como objetivo central generar el concepto sobre la categoría “gestión directiva”, en base a las cuestiones analíticas, las percepciones y las inferencias de la práctica pedagógica y administrativa, tanto de los directivos como de los docentes, para ello aplicó la metodología de carácter constructivo conceptual, que permite la contrastación, comparación e innovación con otras experiencias, concluyendo, de tal forma, que la gestión directiva en educación viene hacer una categoría donde convergen diversos conceptos que lo demarcan caracterizándolo y sustentando las funciones de los directivos docentes, determinando en diferentes tareas como son: las académicas, administrativas y financieras, de gestión de la comunidad y trabajo convivencial las cuales permiten orientar las acciones de carácter pedagógica y la dirección de todos los aspectos del ámbito institucional,

en esta propuesta teórica radica la importancia del estudio ya que contribuye en la teoría de la gestión directiva.

Asimismo, Ababneh & Alrhaimi (2020), sostiene que la gestión directiva se interpreta de diversas formas a nivel mundial, así como poder y arte, ya que, por un lado, permite la interacción con las personas con cierto predominio, y por otro, como un campo muy complejo interdisciplinario que requiere de ciertas habilidades, que, para su buen funcionamiento influyen los factores internos y externos. Desde el panorama histórico, el desarrollo de la gestión directiva, se originó aproximadamente en el siglo XX, en Estados Unidos, como un campo de estudio, luego abarcó al Reino Unido y expandiéndose por todo el mundo, sin embargo, la gestión en el campo educativo, viene siendo no tan operante como en las demás organizaciones industriales o comerciales (Shantanu, 2018).

Por su parte, López et al (2018), desarrollaron el estudio sobre la gestión directiva, para lo cual plantearon como objetivo, explorar acerca del cambio desde una perspectiva socio formativa en el marco de una cultura institucional, para ello diseñaron y aplicaron una metodología de carácter evaluativo mediante cuestionarios, llegando a la conclusión, que para producir el cambio a nivel institucional es importante que la gestión directiva posea el perfil de un liderazgo capaz de encaminar y promover las cualidades de cada persona en todos los actores educativos con fines de incrementar la calidad de aprendizaje de los estudiantes, a partir de esta perspectiva la importancia de la investigación que brinda el soporte necesario en el tema de la gestión directiva.

Asimismo, López y López (2019), en su artículo científico hicieron una investigación relacionada a la función directiva en los resultados educativos, para lo cual, tuvieron como objetivo principal determinar las características de las diversas actividades que realizan los directivos de estas escuelas; para lo cual empleó la metodología de enfoque descriptivo – cualitativo; llegando a la conclusión que los directivos priorizan la labor pedagógica antes de lo administrativo y se centran todos los esfuerzos en brindar el apoyo permanente y prestar asesoría en las acciones de enseñanza-aprendizaje del docente, este importante estudio refleja que la gestión administrativa no solo debe enfocarse aspectos gerenciales sino contribuir

en asunto de carácter pedagógico. Del mismo modo, Crissien et al (2019), revelaron que, dentro de la gestión directiva, para lograr la mejora educativa es prioritaria prestar mayor atención e intervención en el personal académico, los recursos físicos, económicos y todos los procesos previstos en la institución.

Por otro lado, Guzmán (2016), en el artículo de investigación, realizó un estudio propositivo con respecto al contenido y las formas de evaluación del desempeño docente, una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje, tuvo como objetivo describir y justificar el qué evaluar y el cómo hacerlo, en cuanto a la metodología empleado en esta investigación es descriptivo, propositivo y aplicativo, a través del cual sostiene que en el proceso de la evaluación del desempeño docente se debe priorizar los aspectos de tipo heurístico, considerando de menor importancia los resultados obtenidos de los cuestionarios empleados en el proceso, se toma en cuenta que el proceso de enseñanza es integral y se halla varias opciones ante un caso, en consecuencia el estudio también toma mayor relevancia el perfil del evaluador para la obtención de resultados más confiables.

Ku y Pool (2017), investigaron sobre la evaluación del desempeño docente en base a las características particulares de cada docente, tuvieron como objetivo principal realizar la descripción del resultado del examen de desempeño de los docentes para educación básica en el Estado de Yucatán, en base a las características de carácter personal, profesional y la situación contextual donde desarrolla su labor docente, para lo cual se trabajó de 2 399 docentes de educación básica del Estado de Yucatán, obteniendo la siguiente conclusión: que los docentes son componentes más importantes en la acción educativa, por lo que las intenciones de mejora en la calidad educativa debe partir de la obtención de la información de las particularidades profesionales, personales y contextuales de cada docente, por lo tanto, la importancia de la investigación es que otorga el mayor protagonismo a la acción docente en el proceso educativo. Sin embargo, ciertos modelos de evaluación docente se centran básicamente en la práctica, evitando explicitar el enfoque teórico y conceptual, en las que, la evaluación se sustenta, por lo que, no habría un cruce adecuado entre la teoría y el marco conceptual (King & Paufler, 2020).



En tanto Morgan et al (2014), realizan el contraste entre el desempeño docente y la efectividad del docente, resultando más estable el desempeño, ya que la efectividad depende de otros factores que pueden ser ocasionales, asimismo sostienen, que la situación económica y social, muchas veces, termina modelando el desempeño del trabajador, en este caso del docente, por lo que se debería de tomar la atención correspondiente en la planificación de la evaluación del desempeño docente.

Para los antecedentes nacionales se considera los siguientes: Bernizon y Villacorta (2018), realizaron el estudio sobre la Gestión directiva y su relación con el Desempeño docente con objetivo de determinar el nivel de relación entre la Gestión directiva y el Desempeño docente de la Institución Educativa del Distrito de Belén, para lo cual, empleó el método general de la investigación el no experimental y el diseño de transaccional Correlacional, llegando a la conclusión que la gestión directiva y desempeño docente, según los resultados obtenidos, no existe relación significativa, en tanto, que en las demás dimensiones como el liderazgo, institucionalidad, directiva y clima institucional se evidencia el resultado de más o menos de 50% de afirmación, lo que implica, que es necesario fortalecer en estos aspectos de la gestión.

Por su parte, Padilla (2016), en su tesis desarrolló la investigación sobre la gestión directiva, con el objetivo central de establecer el tipo de relación que existe entre la gestión directiva, el compromiso organizacional y la convivencia escolar en las instituciones educativas, para lo cual, se utilizó el enfoque de tipo cuantitativo y método hipotético deductivo con un tipo de investigación básica y nivel descriptivo y correlacional, llegando a la conclusión de que existe una relación altamente positiva y significativa entre los tres componentes con el nivel de coeficiente de correlación aceptable, esto implica que la gestión directiva guarda estrecha relación con el aspecto organizacional y convivencia escolar dentro de la institución educativa, allí radica la importancia de la investigación.

Reyes (2020), en su tesis hizo estudio sobre gestión directiva con el objetivo general de establecer la existencia de relación entre la gestión directiva y el trabajo en

grupo, en esta investigación se utilizó la metodología descriptivo correlacional con una población de 100 docentes, llegando a la conclusión que existe una relación entre las variables y sus dimensiones, con un nivel alto, validando la hipótesis planteada; esto implica que una buena gestión directiva repercute positivamente en el trabajo en grupo.

Roque (2016), investigó sobre la gestión directiva con el objetivo principal de determinar la influencia de la gestión directiva en la comunicación organizacional; para ello utilizó la metodología de carácter descriptivo explicativo con un diseño no experimental empleando la población censal de 118 docentes de nivel primaria; concluyendo que existe un alto nivel de influencia de la gestión directiva con la comunicación organizacional en la institución educativa, lo cual implica, que es fundamental que los directivos desarrollen la capacidad comunicativa para generar un ambiente de relaciones interpersonales adecuadas y un entendimiento panorámico de los objetivos de trabajo en favor de la institución educativa a corto, mediano y a largo plazo.

Pérez (2016), hizo la investigación acerca de la gestión directiva con el objetivo de determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación básica regular; cuya metodología empleada es descriptivo correlacional, con una muestra de 12 encuestados; en este estudio se concluyó que existe una alta correlación directa entre la gestión directiva y el desempeño docente, lo que implica, que la primera variable tiende a mejorar, automáticamente la segunda variable también mejora; por lo tanto, es importante que la gestión directiva fortalezca su potencialidad para implicar en los demás agentes educativos.

A continuación, es importante definir la primera variable, gestión directiva, según Pérez y Merino (2012), la palabra “gestión” se origina del vocablo latín “gestio” cuyo significado alude a “la acción de administrar o gestionar algo”, en la que, gestionar implica efectuar diligencias con la finalidad de realizar alguna operación o deseo, y administrar significa, básicamente, gobernar, disponer, dirigir organizar una institución u organización. Del mismo modo, precisa que existe otro tipo de gestión, denominado gestión de conocimientos, que consiste en la transferencia de conocimiento y experiencias de una persona a los demás miembros de la

organización como parte del acervo cultural disponible para el beneficio de la misma organización. Asimismo, la palabra “directiva (o)” es la persona que posee facultad o poder para dirigir personas, un equipo o una rama de una organización. El directivo puede direccionar una compañía íntegra, o una parte de ella (Coll Morales, 2020).

Por otro lado, es importante revisar algunos enfoques sobre la gestión directiva los cuales se hallan abordado desde diferentes ángulos contextuales y disciplinarios por la propia naturaleza de su complejidad temática, por lo que, en el presente estudio se abordará la gestión directiva relacionada estrictamente al ámbito educativo. La gestión directiva es considerada como un proceso mediante el cual los directivos de las instituciones educativas establecen diversas acciones a desarrollar a través de una planificación estratégica que acoja las necesidades y aspiraciones de la comunidad educativa, en concordancia con los objetivos que permite visualizar los propósitos a lograr dentro de un periodo establecido, siempre inmerso con la naturaleza de la visión y misión institucional, por lo que, es indispensable que un directivo posea las competencias básicas como cognoscitivo que se relaciona con los saberes, psicomotora con la toma de decisiones y aptitudes para resolver problemas, y afectivas con la inteligencia emocional para fomentar el clima institucional adecuada. (Jacome & Martinez, 2020).

Asimismo, la imagen del directivo es la presencia formal y compleja de la organización escolar en el ámbito de la comunidad educativa, se define como el representante legal con principios de autoridad sobre los demás dentro de la institución, que ejerce la responsabilidad plena e inmediata para el buen funcionamiento de forma integral de la institución educativa y los demás aspectos relacionados a la acción institucional en base a su función, principalmente en la planeación, administración, dirección y control de la escuela (Domínguez, Amenyro, & Sánchez, 2015). Por otro lado, según Minedu (2014), en el lineamiento denominado, Marco de Buen Desempeño Directivo, aborda la gestión directiva desde el enfoque de derechos, centrado en los aprendizajes, democrático e inclusivo, resalta la exigencia de la función directiva en base a resultados, proyecta un aprendizaje eficaz y de buena calidad en un contexto inclusivo y equitativo. Desde esta perspectiva, propone básicamente tres componentes los

cuales, a través de la sinergia permanente contribuyen sustancialmente en el logro de los objetivos dentro de la institución educativa. El primer componente está relacionado con los procesos pedagógicos, que implica acatar un conjunto de acciones previamente planificadas y organizadas para garantizar el logro de los aprendizajes.

El segundo componente, es la convivencia democrática e intercultural, que se relaciona con la participación activa de agentes educativos en los quehaceres de la sociedad con la finalidad de construir un ambiente pacífico y seguro y que además se fomente el respeto con los demás, tomando en consideración la diversidad cultural. Y el tercer componente es el vínculo entre la escuela, familia y comunidad, el cual implica formar alianza con los demás actores con fines de promover la mejora de los aprendizajes. Por otra parte, desde el enfoque de autoevaluación institucional, Ceballos (2005), sostiene que la gestión directiva está inmerso a constante acción de autoevaluación como un proceso de construcción grupal de los integrantes con el objetivo de visionar la práctica pedagógica y su correspondencia con los protagonistas educativos, de tal forma que contribuya en la toma de decisión para la mejora del servicio educativo.

De la misma forma, refiere, que la gestión directiva, con enfoque autoevaluativo, implica en un primer instante, conocer a fondo las ocurrencias y las causas que lo motiva para luego proponer acciones de mejora, en segundo lugar, consiste tomar en consideración la participación de docentes, estudiantes, padres de familia con sus respectivas creencias, concepciones e imaginación sobre la percepción institucional. En consecuencia, para llevar un proceso de autoevaluación se debe tomar en cuenta dos dimensiones: dimensión intrínseca, que se relaciona con los conocimientos plasmados en el programa curricular y como parte de la cultura social o científica, y la dimensión extrínseca, que incide en el logro de objetivos, la calidad de servicio, la satisfacción del usuario, la innovación organizativa y la calidad administrativa de los recursos, tanto económicos como humanos.

Por su parte, Ravela (2020), sostiene que la autoevaluación en la gestión de las escuelas es un instrumento muy poderoso para incrementar la mejora de la oferta educativa, a través del cual, permite evidenciar las fortalezas y debilidades mediante el análisis y reflexión constante de las acciones de cada integrante, para

su posterior corrección y reforzamiento con miras de mejora a través de nuevos retos y desafíos. Del mismo modo, SINEACE (2020), resalta un mundo en crisis en su carácter global, pero sobre todo en el ámbito educacional, sostiene que el contexto de la pandemia COVID-19, en el universo, millones de padres de familia, estudiantes y directivos presentan un alto nivel de estrés y ansiedad, por el cambio inesperado y brusco de las acciones educativas que se acostumbraba en un tiempo normal; además, subraya que la “crisis” implica dos cosas “peligro” y “oportunidad”, el primero por el riesgo de fracasar en muchos componentes de la vida, incluyendo la salud, y la oportunidad para reinventar y reimaginar en un contexto nuevo y retador, en consecuencia, la gran tarea de líder directivo es adecuarse a la nueva normalidad y replantear acciones dentro de la institución para no afectar significativamente la formación de los educandos.

Del mismo modo, Maya et al (2020), realizaron un estudio amplio y detallado sobre el giro radical de la educación motivado por la pandemia COVID-19, en este contexto los directores han tenido que enfrentar grandes desafíos en su institución educativa, sobre todo, en la zonas de mayor pobreza, asumiendo, no solamente, responsabilidades académicas, sino, en alianza con sus docentes, a responder el golpe de la pandemia, priorizando primero la salud básica y aspectos emocionales de su comunidad educativa, asegurando que la instrucción se daría adecuadamente cuando el estudiante se sienta estable físicamente y psicológicamente, en consecuencia, las dimensiones funcionales de la educación, en este contexto de pandemia, se calibraría entre lo social, emocional y académico.

Asimismo, Ibrahim & Susanto (2020), sostienen que la pandemia COVID-19, propició el cambio repentino e indirecto en el sistema educativo, basada en las tecnologías de la información, actualmente busca incrementar el acceso, la eficacia, la eficiencia, la equidad y la calidad educativa en cuanto a la planificación, presupuestación, seguimiento y evaluación del proceso educativo.

Por otro lado, con respecto a la gestión directiva es fundamental precisar las principales funciones y perfiles de los directivos, en este caso escolar. Miranda (2016), resalta el perfil de los directivos en la gestión de sus instituciones, los cuales significan comprender el aprendizaje constante y pragmática del conjunto de conocimientos, gestionar y liderar cambios necesarios dentro de la institución y

contenidos curriculares, participar en la toma de decisiones para la mejora institucional, y aplicar la retroalimentación diariamente en aspectos de conocimientos y las habilidades en el proceso formativo de los estudiantes, padres de familia y la comunidad educativa, brindar confianza y flexibilidad, cumplir la función del mediador en los trabajos en equipo, promoviendo la participación activa que contribuya en la construcción del proyecto educativo institucional.

En tanto, MINEDU (2012), sostiene que las prácticas de dirección directiva escolar, vienen a ser un conjunto de acciones que, producto de la identificación de las necesidades, son sistematizadas, que son eficaces, eficientes, sostenibles, flexibles, que a su vez son planteadas y ejecutadas por todos los integrantes de la institución educativa, y que, además de brindar la satisfacción de las expectativas y necesidades de los estudiantes, desarrolla una mejora significativa en el logro de los aprendizajes, en base a la ética, principios técnicos y valores, dentro del marco de su visión y misión. Asimismo, Minedu (2014), en el Marco de buen desempeño Directivo, sostiene que dentro de la reforma de la escuela es indispensable reformular el rol del directivo a partir de un enfoque centrado principalmente en lo pedagógico, con un liderazgo que inspira, influye y efectiviza toda la actividad de la comunidad educativa. Ser líder directivo implica encaminar a la institución educativa hacia los niveles superiores de la acción de enseñanza y hacer posible el compromiso consciente de sus integrantes en cada actividad, al mismo tiempo, es importante promocionar el principio de autonomía de sus educandos para propiciar la participación activa en el contexto escolar. Ser líder directivo pedagógico, además implica, promover una organización interna abierta, flexible y comunicativa, con rasgo democrático en cada procedimiento de toma de decisiones. Asimismo, se debe institucionalizar la evaluación como actividad continua y de carácter colectivo, que permita a fijarse en sí mismo y valorarse considerando como una oportunidad de aprendizaje tanto de sus logros y desaciertos.

Del mismo modo, en base al enfoque conceptual antecedido, mediante el marco normativo, y considerando el estado de emergencia nacional y sanitaria para la prevención y control del COVID – 19, que imposibilita el trabajo presencial y medir la gestión de los directivos con los criterios establecidos para características normales, incorpora nueva disposición complementaria, que implementa nueva

ficha de evaluación (anexo 9) para la evaluación de los directivos, mientras dure la emergencia sanitaria y trabajo remoto de los docentes. (R.VM. N.º 198, MINEDU, 2020, anexo 9). De esta disposición normativa, se disgregan las dimensiones de la variable “Gestión directiva escolar”.

Primera dimensión, de la planificación y monitoreo de los aprendizajes, según la R.VM. N.º 198 – 2020, en base al Marco de buen Desempeño Directivo, MINEDU sostiene que la planificación y monitoreo de los aprendizajes significa promover y asumir el liderazgo en la planificación del servicio educativo acorde a la situación institucional en tiempos de pandemia que puede ser presencial o a distancia, mediante el diagnóstico de su comunidad educativa, del mismo modo, implica la organización de trabajo en diferentes actividades acorde a las funciones de los integrantes, finalmente ejecutar el monitoreo respectivo de la implementación de los instrumentos de gestión y pedagógica, tomando en consideración la particularidad de la institución educativa.

Segunda dimensión, de los aprendizajes y evaluación formativa, relacionada al logro de objetivos de aprendizaje mediante la implementación de recursos disponibles según las características y necesidades de la institución educativa, asimismo ejecutar el monitoreo permanente y pertinente del proceso de evaluación formativa acorde a los lineamientos y normas establecidas, del mismo modo, brindar la información oportuna a la comunidad educativa los resultados o logros obtenidos dentro de la gestión.

Tercera dimensión, de calendarización y gestión de las condiciones operativas, está relacionada con la gestión de recursos de acuerdo las especificaciones de las normas vigentes, asimismo ejecuta el control de asistencia tanto del docente, personal administrativo y estudiantes en condición presencial o a distancia, y supervisa el cumplimiento cabal de las programaciones establecidas del año lectivo.

Cuarta dimensión, de la convivencia escolar, se relaciona con la implementación de las estrategias y acciones de la convivencia escolar que fomente un ambiente democrático en el marco de la interculturalidad con respeto a la diversidad y equidad, evitando todo tipo de violencia y discriminación que perjudique a la

integridad del estudiante, asimismo, implica efectuar el seguimiento respetivo de SiseVe de los casos reportados de acuerdo a los lineamientos o procesos establecidos en la norma.

En seguida se presenta la segunda variable, evaluación del desempeño docente, la evaluación brinda las herramientas necesarias para el fortalecimiento y consolidación de los aprendizajes, así mismo el logro de los objetivos o propósitos en cualquier ámbito de estudio, de la misma manera, evidencia las necesidades que se deben priorizar y atender, y mostrar congruencia entre saber y el desempeño para encausar hacia la calidad educativa (Fernández , 2018). En tanto, la palabra “docente” proviene del latín *docens*, docente, es la persona que enseña o se dedica a la enseñanza y transmite un conjunto de conocimiento o saberes relacionados a una rama o ramas del conocimiento” (Porporatto, 2019). “Los docentes representan una de las fuerzas más contundentes e influyentes en aras de garantizar el principio de equidad, el acceso para todos y la calidad de la educación. Ellos son la clave del desarrollo mundial sostenible (UNESCO, 2019).

Vinculado al concepto, es menester revisar algunos enfoques relacionados con la evaluación del desempeño docente: según el enfoque de evaluación por competencia, Rueda (2009), a través de los antecedentes que cita en su artículo, resalta la amplitud y la complejidad de las acciones de cada persona para ejecutar diversas tareas con eficiencia y eficaz en determinados contextos, a través del empleo de recursos tanto cognitivos, psicomotores y afectivos; la persona competente, es finalmente, el que sabe, hace y sabe estar. Del mismo modo, precisa que la competencia docente es distinta para cada nivel escolar o estudio, las cuales se deberá tomar en consideración para una evaluación. En tanto, Gálvez y Milla, (2018), sostienen que la evaluación del desempeño docente se relaciona de manera directa con el comportamiento del propio docente y con el logro de sus estudiantes, esta relación implica, en generar espacios adecuados y favorables para el proceso de aprendizaje, los cuales son verificados y sometidos a medición mediante la observación del desenvolvimiento docente.

En tanto, Skedsmo & Huber (2018), evidencian la inconsistencia entre los datos obtenidos en algunos modelos de evaluación docente y el tipo de retroalimentación



que requiere para su desarrollo profesional, del mismo modo, no existe una congruencia entre la preferencia de la práctica docente en el aula con la característica de la práctica que son impuestas o exigidas por la política educativa. Asimismo, Ungar (2018), sostiene que los evaluados (docentes) deberían ser considerados como socios de todo el proceso de la evaluación, por ende, deben estar informados de los criterios, las estrategias y procesos del evento, con la finalidad de identificar los conocimientos, las habilidades y el desenvolvimiento en el salón de clases. De la misma forma, Yasa (2019) aporta con la idea sobre la evaluación docente resaltando que las tecnologías de la información y comunicación forman parte de los diversos criterios que se consideran en el proceso de la evaluación y que implicaría considerablemente en el resultado de este proceso.

Por otro lado, Beardsley (2020), puntualiza la existencia de una marcada tensión en los docentes ante la implementación de una evaluación personalmente significativa dentro de un marco de dos propósitos, uno relacionado al crecimiento y mejora profesional, que viene a ser la formativa, y el otro, ligado a la responsabilidad y logro de metas, que es la sumativa, por ende, precisa que estos dos propósitos aún no están articuladas debidamente, y posteriormente deberían ser integradas tanto en la política y la práctica. Por su parte, Maya & Kacar (2018), presentan los puntos de vista de los directores y docentes sobre la evaluación del desempeño docente, concluyendo, que la evaluación docente contribuye positivamente, ya que permite realizar el auto desarrollo, del propio docente y estudiantes, y que además fortalece su institución educativa, su competencia profesional, el aspecto comunicativo, la disciplina y retroalimentación.

En cuanto a las dimensiones de la evaluación docente, Guzmán (2016), luego de realizar un análisis crítico de la evaluación tradicional presenta una propuesta de evaluación para el docente y responsables del proceso y establece básicamente cuatro dimensiones: dominio de lo enseñado, relacionado al conocimiento de la disciplina acorde al nivel o grado que enseña, la capacidad para organizar los contenidos, interpretar y aplicar aquellos contenidos a la realidad; dominio de los aspectos didácticos y de gestión de la clase, que abarca el aspecto didáctico que lo distingue al docente y la gestión de la clase que implica crear un ambiente

favorable para concretar la enseñanza aprendizaje; dominio del pensamiento, visiones y creencias del maestro, que significa el modo de conceptualizar su vocación y entender la esencia de la misión que cumple dentro de la formación de nuevos ciudadanos, comprender que su tarea no se limita a la simple transferencia de contenidos; dominio de motivación, responsabilidad y autoeficacia docente, que implica el disfrute de la labor docente, mantener la motivación para cumplir las tareas encomendadas y buscar las alternativas de superación ante cualquier dificultad tanto de sus estudiantes como de sí mismo.

Por otro lado Minedu (2014), en el Marco de buen Desempeño Docente, establece los lineamientos del desempeño y evaluación docente y considera que la nueva política curricular requiere y exige ejecutar replanteos renovados de la naturaleza de la práctica pedagógica acorde al contexto social y las exigencias que la modernidad demanda; asimismo, sostiene que para el logro de los aprendizajes fundamentales, es indispensable que la institución educativa asuma la responsabilidad social, practique una pedagogía democrática y ejerza acciones de buena calidad de enseñanza; la nueva escuela requiere generar en los estudiantes una actitud analítica crítica y creativa, valorando la diversidad cultural en sus diversas manifestaciones y fomentar una convivencia acogedora e inclusiva, articulando las relaciones adecuadas y pertinentes con la comunidad y la familia. De este modo, la evaluación del desempeño docente tiene carácter obligatorio, cuyo objetivo es que, a través de su esencia formativa, brinda mayor información al docente de su nivel de desarrollo o progreso de sus competencias y desempeños, que se aplica en los tres niveles de la educación básica regular, la evaluación recaba datos a base de los once desempeños fundamentales de la práctica docente mediante la aplicación de cuatro instrumentos: la rúbrica para la observación en el aula, gestión de espacios físico y materiales, encuesta a familias y evidencias. (Cuenca, 2020).

Las evaluaciones del desempeño docente, mediante los estándares, cumple la función orientadora ya que son descripciones de las competencias de los docentes en niveles crecientes cada vez más complejas, por lo que, un instrumento no abarca en su totalidad a nivel de las competencias, solo evidencias algunos aspectos específicos como la rúbrica que focaliza básicamente aspectos cruciales del

desempeño docente que necesariamente deben ser evaluadas a gran escala. (R.VM N° 005-2020-MINEDU). En la rúbrica de la evaluación del desempeño docente se modifica insertando “Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje” “Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes” y elimina la rúbrica denominada “Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje” con la finalidad de mejorar la aplicación del mencionado instrumento pedagógico. (R.M. N° 138-2018-MINEDU, anexo 1), se establecen los criterios de evaluación del desempeño docente en cinco dominios que son los siguientes: Involucra activamente a los estudiantes en la clase, promueve razonamiento, creatividad y pensamiento crítico, evalúa el progreso de los aprendizajes y retroalimenta, propicia un ambiente de respeto y proximidad, y regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

En seguida, es necesario resaltar y explicitar las dimensiones de este variable: Primera dimensión, dimensión involucra la participación activa de los estudiantes, está relacionada con la generación de interés en los estudiantes por su situación de aprendizaje, hallar el sentido de la importancia y la significatividad de las actividades propuestas por el docente. El docente debe ser capaz de despertar el máximo interés y atención en mayor cantidad posible de los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Segunda dimensión, dimensión promueve el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico, implica que el docente debe ser capaz de promover las actividades de aprendizaje que genere en el estudiante diversos criterios de solución ante un problema o situación significativa, empleando creatividad, razonamiento y actitud crítica según su nivel de complejidad establecida en los estándares de aprendizaje por ciclos.

Tercera dimensión, dimensión evalúa y el progreso de aprendizaje y retroalimentación, implica que el docente es capaz de acompañar y monitorear permanentemente el avance de los aprendizajes, identificando las debilidades y fortalezas de los estudiantes, para luego brindar la retroalimentación formativa, y si es necesario adaptar o adecuar los contenidos y estrategias de aprendizaje según la necesidad de los estudiantes.

Cuarta dimensión, dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad, el docente es capaz de mantener una comunicación respetuosa y transmite confianza calidez en sus estudiantes, asimismo muestra interés por la situación de los estudiantes tanto afectivas como físicas en un marco de comprensión y empatía. Quinta dimensión, dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, el docente es capaz de establecer los acuerdo o normas de convivencia en el aula, con el objetivo de que el estudiante prevenga el comportamiento inapropiado; dirige de manera acertada los comportamientos con criterios formativos que genere una actitud de autorregulación evitando los impases en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

### **III. Metodología**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación es aplicada cuyo objetivo es generar conocimientos mediante la aplicación directa a los problemas sociales e institucionales. Se basa fundamentalmente del proceso de articulación entre la teoría y el producto. (Lozada, 2014). La investigación aplicada se fundamenta en los hallazgos y teorías relevantes de la investigación básica, dicho de otro modo, mientras que la investigación básica genera conocimientos universales, la aplicada emplea estos conocimientos para proponer alternativa de solución a un problema en particular (Baimyrzaeva, 2015).

La investigación es de enfoque cuantitativo por el planteamiento de problema que implica una relación entre dos o más variables, que a su vez pueden ser sometidos a medición a través de las puntuaciones numéricas, además el planteamiento implica la factibilidad de ser observado en la “realidad objetiva”; asimismo la investigación cuantitativa posee como origen la revisión de la literatura y abarcan diversos propósitos de investigación como comparar casos, describir una realidad, relacionar fenómenos, relacionar causa y efecto etc.(Hernández y Mendoza, 2018)

Desde el nivel de profundidad, es correlacional causal, según Hernández y Mendoza (2018), los estudios explicativos de carácter correlacional causal, principalmente se orienta analizar e interpretar las causas de los eventos y fenómenos naturales, sociales, psicológicos, de salud, etc., su interés primordial es

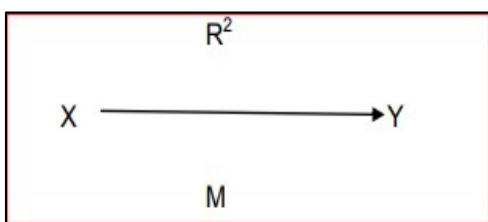
la de explicar las causas y las condiciones de los fenómenos y su relación o la implicancia entre las variables.

El diseño de investigación es No experimental de tipo transversal, Hernández & Mendoza (2018), sostienen que la investigación no experimental es la que se realiza sin someter a la manipulación intencionada de la variable independiente para evidenciar su efecto sobre otras variables. Del mismo modo, especifican que la investigación no experimental de tipo transeccional o transversal implica llevar a cabo la descripción de los variables en la población o muestra que se determina fuente de estudio y consecuentemente determinar el nivel o modalidad de los variables en tiempo determinado. En resumen, la investigación no experimental transversal es una especie de toma de fotografía de un hecho o suceso en un momento determinado.

El diagrama del diseño indicado es el siguiente:

### Figura 1

*Diagrama del diseño de investigación*



M = Representa la muestra de estudio correspondiente a los directivos y docentes de tres instituciones del Centro Poblado Yurma – Ancash.

X: Variable independiente = Gestión directiva escolar.

Y: Variable dependiente = Evaluación del desempeño docente.

R: Regresión ordinal.

### **3.2. Variables y operacionalización**

La operacionalización de las variables, se vincula directamente a las técnicas o metodologías utilizadas para obtener o recolectar los datos, las cuales deben ser plenamente concurrentes o compatibles con los objetivos planteados en la investigación, y que al mismo tiempo debe responder al enfoque propuesto para el estudio, al tipo de investigación que se realiza (Bauce, Cordova, & Avila, 2018). La operacionalización de variables implica someter a un proceso de carácter lógico de desagregación de los elementos de tipo abstracto (los conceptos teóricos), hasta arribar a un nivel más concreto, los hechos producidos en la realidad podemos observar, recoger, valorar, los cuales son evidenciado en los indicadores (Reguant & Martinez, 2014). No todas las variables en sí misma pueden ser medidas, ya que poseen factores subjetivos los cuales requieren de precisión exacta, y por ende, elevar el nivel de calidad de la variable mediante la claridad y estandarización, haciendo en consecuencia, que la hipótesis sea más sólida (Tariq, 2015).

En la presente investigación se establecen dos tipos de variable las cuales serán la base para la recolección de datos en el proceso de investigación: Gestión directiva escolar (variable independiente) evaluación del desempeño docente (variable dependiente) ver anexo.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Según Hernández y Mendoza (2018), el universo o la población viene a ser un conjunto de todos los casos que concuerdan en ciertas especificaciones, además la población debe tener una característica común en el tiempo y lugar, y sobre todo la accesibilidad para poder obtener las informaciones requeridas.

A continuación, se establece la constitución del universo o población: El estudio abarca a los directivos y docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundaria (integradas) del centro poblado Yurma, Ancash.

**Tabla 1***Población de la investigación*

<b>INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>	<b>CANTIDAD DE DIRECTIVOS</b>	<b>CANTIDAD DE DOCENTES</b>	<b>SUB TOTAL</b>
1	05	19	24
2	05	26	31
3	02	18	20
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>63</b>	<b>75</b>

La muestra, en la ruta cuantitativa, es un subgrupo de la población que interesa que es de interés primordial del estudio, sobre la cual se procede con la recolección de datos pertinentes, y representativa de población determinada, para ello es muy importante buscar ciertas estrategias que se adapte plenamente en el proceso de muestreo prevaleciendo su representatividad que puede configurar de forma estadística y cualitativa. Del mismo modo, las muestras no probabilísticas, también denominadas, dirigidas, es un modo de selección dirigido por las características y contexto de la investigación, que por criterio estadístico de generalización (Hernández & Mendoza 2018). Cabe precisar que la muestra esta seleccionada por criterio de conveniencia, por lo que la misma cantidad de universo se consideró como muestra.

A continuación, se ilustra la construcción de la muestra:

**Tabla 2***Muestra de investigación*

<b>INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>	<b>CANTIDAD DE DIRECTIVOS</b>	<b>CANTIDAD DE DOCENTES</b>	<b>SUB TOTAL</b>
-------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------	------------------

1	05	20	25
2	05	25	30
3	02	18	20
TOTAL	12	63	<b>75</b>

### 3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La recopilación de datos implica someter a un proceso de recopilación y medición de la información sobre variables de interés, la cual se ejecuta de una manera sistemática que permite responder preguntas de investigación, probar hipótesis y evaluar los resultados (Kabir, 2016).

Los instrumentos de medición constituyen un conjunto de recursos que sirven para llevar a cabo el registro de las informaciones o datos de cada variable, como requisito mínimo debe poseer lo siguiente: confiabilidad, que implica dotación del mismo resultado aunque su aplicación fuese de manera repetida a la misma persona caso o muestra, estas deben ser consistentes y coherentes; validez, implica la medición exacta de la variable, a través de cual se ve reflejado los conceptos abstractos mediante sus indicadores; la objetividad, implica evidenciar si los instrumento son permeables o no a la influencia de la tendencia del investigador que controla, valida y lo interpreta (Hernández & Mendoza 2018).

La presente investigación utilizará como instrumento de medición lo siguiente: Cuestionario con preguntas cerradas, que constituye un conjunto de preguntas relacionadas a una o más variables a medir y que las respuestas son determinadas con antelación por el investigador para mostrarle al encuestado y que este elija la respuesta que más se aproxima en su caso, estas respuestas pueden ser dicotómicas o varias opciones de respuesta. Del mismo es importante precisar que para elaboración de los ítems se empleara el escalamiento Likert, que consiste en la sistematización de un conjunto de ítems que se elabora en una posición afirmativa o positiva con la finalidad de medir el grado de acuerdo o reacción de la persona encuestada y que a su vez pueden presentarse en tres, cinco o siete categorías con una jerarquía sistematizada de mayor a menor o a la inversa



(Hernández y Mendoza 2018). En este caso se trabajará con la siguiente escala: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

La validez, implica la eficacia del instrumento para la recopilación de datos previa descripción o pronóstico del objeto o fenómeno que se desea estudiar, dicho de otro modo, es la precisión y la exactitud del instrumento para ejecutar la medición de la información (Ñaupás, 2018).

**Tabla 3**

*Validez de contenido para el cuestionario sobre Gestión Directiva*

Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
Doctora	Mariella Brizuela López	Aplicable
Doctora	Patricia Catherine Matews Jacobo	Aplicable
Doctor	Felipe Ostos De la cruz	Aplicable

**Tabla 4**

*Validez de contenido para el cuestionario sobre Evaluación del desempeño docente*

Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
Doctora	Mariella Brizuela López	Aplicable
Doctora	Patricia Catherine Matews Jacobo	Aplicable
Doctor	Felipe Ostos De la cruz	Aplicable

La confiabilidad implica, el carácter constante del instrumento, aunque este sea aplicado en reiteradas veces a diferente persona del mismo nivel de estudio y en diferente tiempo, el resultado no varía. La confiabilidad está expresada y medidas a través del coeficiente de confiabilidad que se ilustra de la siguiente manera: confiabilidad perfecta es igual 1, y los que oscilan entre 0.66 y 0.71 son aceptables, siendo el mínimo 0.66 (Ñaupás, 2018). La fórmula es la siguiente

## Figura 2

*Fórmula de confiabilidad*

$$C_f = \frac{N}{n-1} \left[ 1 - \frac{X(n-X)}{n\sigma^2} \right]$$

Donde:

C = Coeficiente de confiabilidad

n = Puntaje máximo alcanzado

X = Media aritmética

$\sigma$  = Desviación estándar de las puntuaciones de la prueba.

## Tabla 5

*Estadística de la fiabilidad de las variables*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
	Alfa de Cronbach	Nº encuestados	Nº de items
Gestión directiva escolar	,888	15	28
Evaluación del desempeño docente	,970	15	26

Se aprecia en la tabla que, el valor de alfa para el cuestionario sobre Gestión directiva escolar fue de  $\alpha=,888$ . Así mismo, los resultados de la confiabilidad para la variable Evaluación del desempeño docente el valor fue de  $\alpha= ,970$ . En ambos casos los cuestionarios demostraron un nivel alto de confiabilidad.

### 3.5. Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento del recojo de datos implica la aplicación de uno o varios instrumentos con la finalidad de recabar la información requerida relacionada a las variables planteadas en el estudio, en la muestra o casos seleccionados. Los datos

que se obtienen son la base del análisis. En conclusión, sin datos no existe la investigación (Hernández, 2018). Desde esta perspectiva, en la presente investigación se empleará el cuestionario de pregunta cerrada, con la finalidad de recoger las informaciones requeridas sobre las variables gestión directiva y evaluación del desempeño docente, las preguntas son dirigidas a los directivos (director, sub director y coordinadores pedagógicos), docentes de aula y por horas en condición de nombrados y contratados. Asimismo, es importante resaltar, que por motivos del contexto de pandemia las instituciones seleccionadas para el estudio se encuentran trabajando a distancia (remoto) por lo que los cuestionarios se enviarán mediante Google form para obtener los resultados por el mismo medio, la primera variable contiene 28 ítems y la segunda variable 26 ítems. Las coordinaciones con las instituciones educativas se vienen realizando, en primera instancia de manera verbal a través de los directores, las cuales serán formalizadas mediante la carta de presentación remitida desde la universidad.

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

Implica analizar los datos considerando los niveles de medición de variables y empleando la estadística que puede ser inferencial o descriptivo (Hernandez, 2018). En la presente investigación se empleará tanto inferencial como descriptivo, inferencial con la finalidad de estimar parámetros, generalizar la población y probar la hipótesis. Lo descriptivo, con fines de distribuir la frecuencia, medidas de tendencia central y medidas de variabilidad. Para el procesamiento de datos se empleará el programa computacional SPSS.

### **3.7. Aspectos éticos.**

La ética en la investigación es primordial ya que el investigador siempre ejerce el cuestionamiento sobre los efectos y consecuencias del estudio. La intención no debe ser visionar un proyecto que dañe, perjudique, o tenga efectos negativos sobre otros seres humanos o en la misma naturaleza. La ciencia, sus procedimientos y aplicaciones deben estar siempre al servicio de la humanidad y el bien común (Fernandez,2018). Del mismo se ha ceñido estrictamente al Código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo, aprobado según la Resolución de Concejo Universitario N° 0262 – 2020 – UCV. En concordancia con el referido documento, la presente investigación, confina de obtener la

información, se solicitó mediante la Carta P. 021-2021-UCV-EPG-SP a las tres instituciones educativas seleccionadas, con el compromiso de proceder la recolección de datos previo conocimiento e información de las personas involucradas, asimismo, se prevaleció los principales principios del código de ética:

En el principio de autonomía, los directivos y docentes de las tres instituciones, tuvieron la libertad de elegir su participación o retiro del mismo, sin ningún tipo de condicionamiento o presión. En el principio de beneficencia, la investigación procura el bienestar y la mejora de manera coadyubada en el desempeño tanto directivos como docentes en las instituciones educativas. En el principio de la justicia, se trató por igual a todos los involucrados en la investigación en el proceso de recolección de datos, en este caso, en la aplicación de la encuesta. En el principio de no maleficencia, se tomó las precauciones respectivas, a través de la información oportuna de la implicancia de la investigación a los involucrados y la reserva confidencial y anónimo de los datos obtenidos.

Asimismo, para su redacción se basó a las normas de American Psychological Association 7ma edición. En cumplimiento de la política anti plagio de la universidad se utilizó el aplicativo turniti y el correcto uso de las referencias bibliográficas. En consecuencia, la investigación no tiene un fin perjudicial para la humanidad, por el contrario, brindará la información necesaria para la mejora de la gestión directiva y el desempeño docente.

## IV. Resultados

En la siguientes tablas y figuras se evidencian los resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico y se efectúa el análisis descriptivo e inferencial.

### Resultados descriptivos

**Tabla 6**

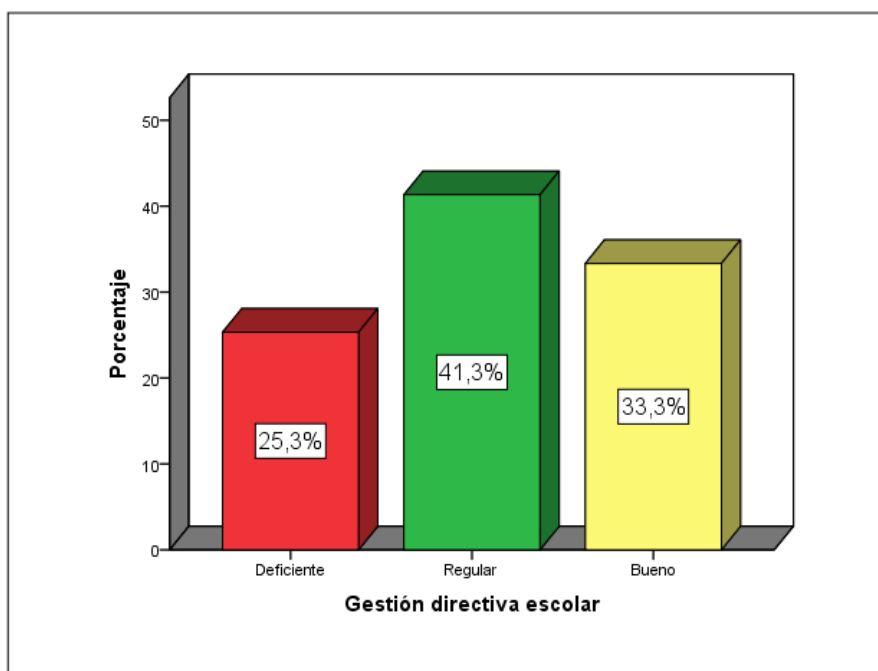
*Gestión directiva escolar*

Niveles	f	%
Deficiente	19	25,3
Regular	31	41,3
Bueno	25	33,3
Total	75	100,0

Fuente: Base de datos

**Figura 3**

*Gestión directiva escolar*



De la tabla 6 y figura 3, de acuerdo a la opinión de los docentes, se tienen en cuanto a la gestión directiva escolar el 25,3% se ubicaron en deficiente, el 41,3% en regular y el 33,3% en bueno. De esto se deduce que el nivel de gestión directiva escolar se ubicó en el nivel regular, lo cual es favorable para los directivos y docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundario (integradas) del centro poblado Yurma, Ancash.

**Tabla 7**

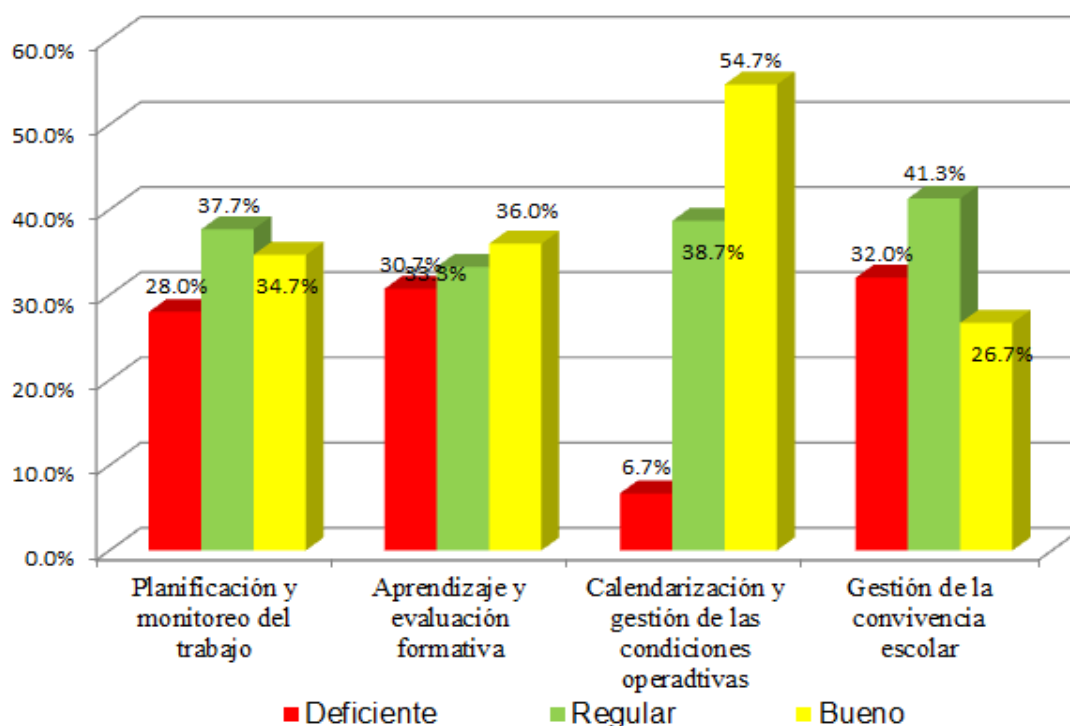
*Niveles de las dimensiones de gestión directiva escolar*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Planificación y monitoreo del trabajo	Deficiencia	21	28,0
	Regular	28	37,3
	Bueno	26	34,7
Aprendizaje y evaluación formativa	Deficiencia	23	30,7
	Regular	25	33,3
	Bueno	27	36,0
Calendarización y gestión de las condiciones operativas	Deficiencia	5	6,7
	Regular	29	38,7
	Bueno	41	54,7
Gestión de la convivencia escolar	Deficiencia	24	32,0
	Regular	31	41,3
	Bueno	20	26,7

Fuente: Base de datos

**Figura 4**

*Niveles de las dimensiones gestión directiva escolar*



De la tabla 7 y figura 4, de acuerdo con la versión de los docentes se obtuvo en cuanto a las dimensiones de gestión directiva escolar. En la planificación y monitoreo del trabajo el 28,0% opinaron deficiente, el 37,7% regular y el 34,7% bueno. En el aprendizaje y evaluación formativa el 30,7% manifestaron deficiente, el 33,3% regular y el 36,0% bueno. En la calendarización el 6,7% señalaron deficiente; el 38,7% regular y 54,7% bueno. En la gestión de la convivencia escolar mencionaron deficiente el 32,0%, el 41,3% regular y el 26,7% bueno. De esto se deduce que el nivel de las dimensiones se ubicó en regular a bueno; lo cual señaló que es favorable para los directivos y docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundario (integradas) del centro poblado Yurma, Ancash.

**Tabla 8**

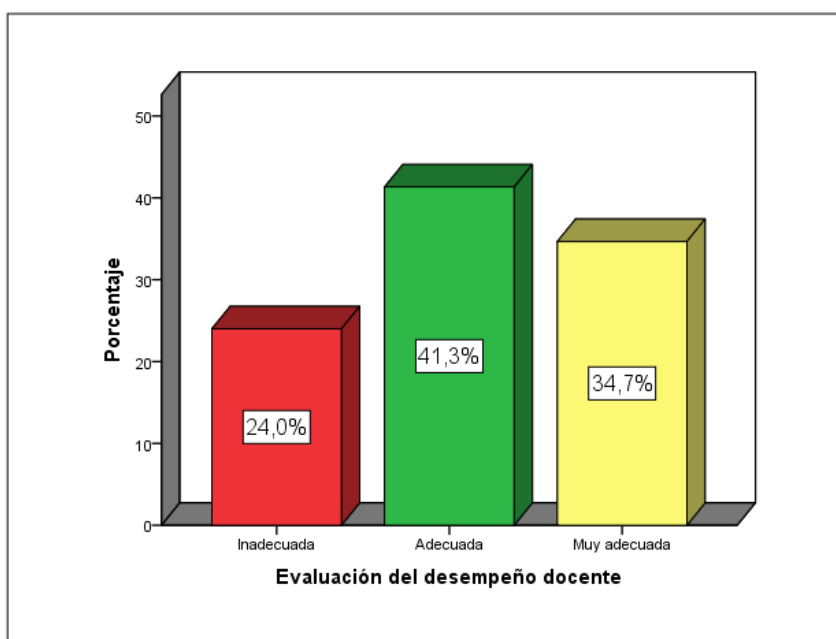
*Niveles de evaluación del desempeño docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	18	24,0
Adecuada	31	41,3
Muy adecuada	26	34,7
Total	75	100,0

Fuente: Base de datos

**Figura 4**

*Niveles de evaluación del desempeño docente*



Los niveles de la variable evaluación del desempeño docente de acuerdo a la versión de los docentes, se tiene en un 24,0% se encuentran en inadecuado, el 41,3% en adecuado y el 34,7% en muy adecuado. En ese sentido se deduce que la evaluación del desempeño docente de acuerdo a la versión de los docentes se ubicó en favorable, lo cual señala que es aceptable para los directivos y docentes



de tres instituciones educativas públicas de nivel secundario (integradas) del centro poblado Yurma, Ancash.

**Tabla 9**

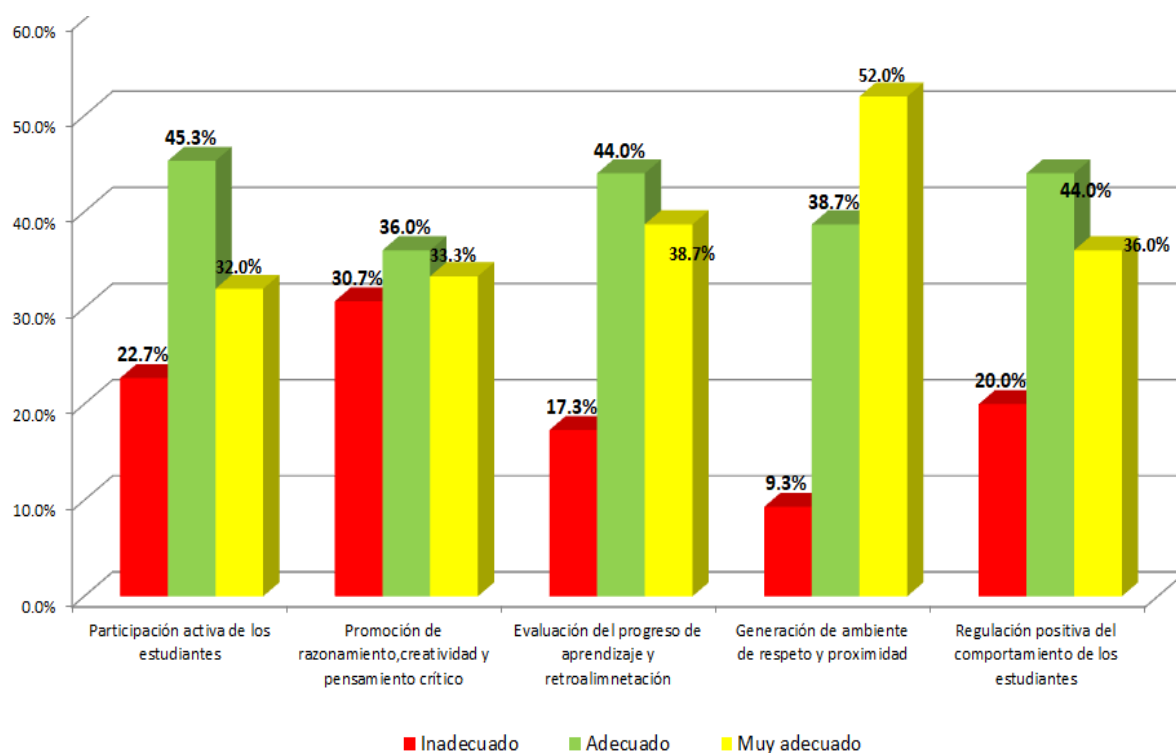
*Niveles de las dimensiones de evaluación del desempeño docente*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Participación activa de los estudiantes	Inadecuado	17	22,7
	Adecuado	34	45,3
	Muy adecuado	24	32,0
Promoción de razonamiento, creatividad y pensamiento crítico	Inadecuado	23	30,7
	Adecuado	27	36,0
	Muy adecuado	25	33,3
Evaluación del progreso de aprendizaje y retroalimentación	Inadecuado	13	17,3
	Adecuado	33	44,0
	Muy adecuado	29	38,7
Generación de ambiente de respeto y proximidad	Inadecuado	7	9,3
	Adecuado	29	38,7
	Muy adecuado	39	52,0
Regulación positiva del comportamiento de los estudiantes	Inadecuado	15	20,0
	Adecuado	33	44,0
	Muy adecuado	27	36,0

Fuente: Base datos

**Figura 5**

*Niveles de las dimensiones de evaluación del desempeño docente*



De acuerdo con la percepción de los docentes, se obtuvo en cuanto a las dimensiones de la evaluación del desempeño docente. En la dimensión participación activa de los estudiantes el 22,7% manifestaron inadecuado, el 45,3% mencionaron adecuado y el 32,0% muy adecuado. En promoción de razonamiento, creatividad y pensamiento crítico el 30,7% mencionaron inadecuado, el 36,0% adecuado y el 33,0% en muy adecuado. En la fase Evaluación del progreso de aprendizaje y retroalimentación el 17,3% indicaron inadecuado; el 44,0% adecuado y el 38,7% muy adecuado. En el factor generación de ambiente de respeto y proximidad, el 9,3% mencionaron inadecuado, el 38,7% en adecuado y el 52,0% en muy adecuado, y finalmente en la dimensión generación de ambiente de respeto y proximidad, el 20,0% se encontraron en inadecuado, el 44,0% en adecuado y el 36,0% en muy adecuado. De esto se deduce que el nivel de las dimensiones se ubicó en adecuado y muy adecuado; lo cual señala que es favorable para los directivos y docentes de tres instituciones educativas públicas de nivel secundario (integradas) del centro poblado Yurma, Ancash.

## Deducciones anteriores al modelo

Significancia = 0,05

Regla de decisión → Si  $p\_valor \leq 0.05$  rechazar  $H_0$   
Si  $p\_valor \geq 0.05$  aceptar  $H_0$

### Tabla 10

*Valor de ajuste de los datos para el modelo*

#### *Ajuste de los modelos*

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	54,660			
Final	20,019	34,641	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 10 se observa los valores Chi cuadrado 34,641 y  $p=0,000 < \alpha$  los cuales indican que la variable dependiente evaluación del desempeño docente depende de la variable independiente gestión directiva escolar, es decir, las variables no son autónomas por lo que existe sumisión de una variable en la otra.

### Tabla 11

*Valores de la bondad de ajuste para el modelo*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,701	2	,259
Desviación	2,345	2	,310

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 11 se observa los resultados obtenidos de la prueba de bondad de ajuste, los cuales confirman que la variable independiente gestión directiva escolar

incide sobre la variable y sus dimensiones de la variable dependiente evaluación del desempeño docente ( $p=0,259$  y  $0,310 > 0,05$ ). En cuanto a las estimaciones de los parámetros los resultados confirman la existencia de posibilidad de que cuando la variable gestión directiva escolar sea óptima entonces la evaluación del desempeño docente es óptima. Concluyendo que existe incidencia de gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente.

## 4.2 Resultados inferenciales

### Hipótesis general

Ho. Gestión directiva escolar no influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021.

Ha. Gestión directiva escolar influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021

**Tabla 12**

*Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis general*

	Pseudo_ R <sup>2</sup>
Cox y Snell	,370
Nagelkerke	,419
McFadden	,215

Función-enlace: Logit.

Los resultados de la tabla 12 indican que las estimaciones se ajustan al modelo, es decir que cuando existe una buena gestión directiva escolar existirá un nivel óptimo de evaluación del desempeño docente. El valor de Nagelkerke= 0,419; valor que permite afirmar que el modelo explica en un 41,9% a la variable dependiente.

**Tabla 13**

*Gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente*

		<b>Estimaciones de los parámetros</b>						
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Evaluación1 = 1]	-3,526	,611	33,332	1	,000	-4,722	-2,329
	[Evaluación1 = 2]	-,928	,442	4,410	1	,036	-1,794	-,062
Ubicación	[Gestión1=1]	-3,961	,750	27,875	1	,000	-5,431	-2,491
	[Gestión1=2]	-2,135	,593	12,964	1	,000	-3,298	-,973
	[Gestión1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla 13, se observa el puntaje de Wald indicó que la variable dependiente evaluación del desempeño docente aporta la predicción de la variable independiente gestión directiva escolar según Wald 5,560; gl: 1 y  $p=,000 < \alpha: 01$ , resultado que permite afirmar que la gestión directiva escolar incide en la evaluación del desempeño docente.

### **Hipótesis específica 1**

Ho. Gestión de planificación y monitoreo de los aprendizajes no influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021.

H1. Gestión de planificación y monitoreo de los aprendizajes influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021.

**Tabla 14***Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1*

	Pseudo_ R <sup>2</sup>
Cox y Snell	,333
Nagelkerke	,377
McFadden	,188
Función-enlace: Logit.	

Los resultados de la tabla 14 indican que las estimaciones se ajustan al modelo, es decir que cuando existe planificación y monitoreo del trabajo es óptima existirá una buena evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021. El valor de Nagelkerke= 0,377; valor que permite afirmar que el modelo explica en un 37,7% a la variable dependiente.

**Hipótesis específica 2**

Ho. La gestión de los aprendizajes y evaluación formativa no influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021.

H2. La gestión de los aprendizajes y evaluación formativa influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021.

**Tabla 15***Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2*

	Pseudo_ R <sup>2</sup>
Cox y Snell	,263
Nagelkerke	,298
McFadden	,142
Función-enlace: Logit.	

Los resultados de la tabla 15 indican que las estimaciones se ajustan al modelo, es decir que cuando existe una buena gestión de los aprendizajes y evaluación formativa existirá un nivel óptimo de la la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021. El valor de Nagelkerke= 0,298; valor que permite afirmar que el modelo explica en un 29,8% a la variable dependiente.

### Hipótesis específicas 3

Ho. La gestión de la calendarización y gestión de las condiciones operativas no influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021.

H3. La gestión de la calendarización y gestión de las condiciones operativas influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021.

**Tabla 16**

*Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3*

	Pseudo_ R <sup>2</sup>
Cox y Snell	,192
Nagelkerke	,217
McFadden	,099
Función-enlace: Logit.	

Los resultados de la tabla 16 indican que las estimaciones se ajustan al modelo, es decir que cuando existe una buena gestión de la calendarización y gestión de las condiciones operativas existirá un buen nivel de la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma –

Ancash, 2021. El valor de Nagelkerke= 0,217; valor que permite afirmar que el modelo explica en un 21,7% a la variable dependiente.

#### **Hipótesis específicas 4**

Ho. La gestión de la convivencia escolar no influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021.

H4. La gestión de la convivencia escolar influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021.

**Tabla 17**

*Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 4*

	Pseudo_ R <sup>2</sup>
Cox y Snell	,204
Nagelkerke	,231
McFadden	,106
Función-enlace: Logit.	

Los resultados de la tabla 15 indican que las estimaciones se ajustan al modelo, es decir que cuando existe una buena gestión de la convivencia escolar existirá una buena evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021. El valor de Nagelkerke= 0,231; valor que permite afirmar que el modelo explica en un 23,1 % a la variable dependiente.



## V. Discusión

En lo referente a la Hipótesis general demostró que la gestión directiva escolar influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021, de acuerdo a Nagelkerke=0,419; Este resultado concuerda con las investigaciones de Roque (2016), comprobó la existencia de una alta influencia de la gestión directiva en la comunicación organizacional. Asimismo, el estudio guarda cierta similitud con los estudios de Pérez (2016), concluyó: existe una alta correlación directa entre la gestión directiva y el desempeño docente, lo que implica que la primera variable tiende a mejorar, automáticamente, la segunda variable también mejora; por lo tanto, es importante que la gestión directiva fortalezca su potencialidad para implicar en los demás agentes educativos. Esta conclusión nos demuestra que en un estudio de correlacional causal a mayor gestión directiva escolar habrá mejor resultado en la evaluación del desempeño docente. También guarda cierta similitud con el estudio de Morgan et al (2014), concluyeron: la situación económica y social condiciona el desempeño del trabajador. En el caso peruano los docentes se encuentran en situaciones paupérrimas en lo que respecta a la remuneración, por lo que se debe atender de una manera óptima durante la planificación de la evaluación del desempeño docente.

En lo que respecta a la hipótesis específica 1, se verificó que la gestión de planificación y monitoreo de los aprendizajes influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021, de acuerdo a Nagelkerke= 0,377. Esta conclusión es similar a la investigación de Ku y Pool (2017), que los docentes son componentes más importantes en la acción educativa, por lo que las intenciones de mejora en la calidad educativa deben partir de la obtención de la información de las particularidades profesionales, personales y contextuales de cada docente. El

factor docente es la clave para optimizar la enseñanza-aprendizaje en el seno de las instituciones educativas. En ese mismo orden es diferente al estudio de Bernizon y Villacorta (2018), concluyeron: la gestión directiva y desempeño docente, no existe relación significativa, mientras que en las demás dimensiones como el liderazgo, institucionalidad, directiva y clima institucional se evidencia el resultado de más o menos de 50% de afirmación, lo que implica, que es necesario fortalecer en estos aspectos de la gestión.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se verificó que la gestión de los aprendizajes y evaluación formativa influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021., de acuerdo a Nagelkerke= 0,298. El trabajo guarda cierta similitud con el estudio cualitativo de López y López (2019), concluyeron: los directivos priorizan la labor pedagógica antes de lo administrativo y se centran todos los esfuerzos en brindar el apoyo permanente y prestar asesoría en las acciones de enseñanza-aprendizaje del docente. Es correcto que los directivos se centren en la labor pedagógica de los docentes y en el aprendizaje de los docentes. Asimismo, el estudio cuenta con cierta similitud con la tesis de Guzmán (2016), concluyó: la importancia de la evaluación del desempeño docente en la educación para optimizar los aprendizajes de los estudiantes.

En la hipótesis específica 3, se logró que la gestión de la calendarización y gestión de las condiciones operativas influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021, de acuerdo a Nagelkerke= 0,217. Esta investigación es similar al trabajo de Beltrán (2016), concluyó: la gestión directiva en educación es donde convergen diversos conceptos que lo demarcan caracterizándolo y sustentando las funciones de los directivos docentes, determinando en diferentes tareas como son: las académicas, administrativas y financieras, de gestión de la comunidad y trabajo convivencial. Una buena gestión directiva escolar conduce automáticamente los demás componentes dentro de una institución educativa. De la misma manera la investigación de Báez y et al (2018), concluyó: para producir el cambio a nivel institucional es importante que la gestión directiva posea el perfil de un liderazgo capaz de encaminar y promover las cualidades de cada persona en

todos los actores educativos con fines de incrementar la calidad de aprendizaje de los estudiantes.

En la hipótesis específica 4, se logró que la gestión de la convivencia escolar influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021, de acuerdo a  $Nagelkerke = 0,231$ . Esta investigación guarda cierta similitud al trabajo de Padilla (2016), comprobó: existe una relación altamente positiva y significativa entre los tres componentes con el nivel de coeficiente de correlación aceptable, esto implica que la gestión directiva guarda estrecha relación con el aspecto organizacional y convivencia escolar dentro de la institución educativa. Esta conclusión es una cuestión previa que puede predecir que la gestión directiva, compromiso organizacional inciden en la convivencia escolar. Asimismo, guarda cierta semejanza con las investigaciones de Ababneh & Alrhaimi (2020), concluyeron: la gestión de la educación es muy importante para las demás organizaciones, porque vela por la formación de las personas humanas.

En la realización del estudio se encontraron algunas inconvenientes tales: el horario virtual que implicó mayor esfuerzo y dedicación. Como segundo factor, la suministración de los cuestionarios para el recojo de los datos informativos y los ítems se aplicaron vía google formularios por tratarse por vía virtual. En ese mismo orden, otra restricción fueron los libros actualizados sobre el tema ya sea en lo físico o en electrónica que fue tedioso de adquirirlo consultarlos, en especial los libros físicos.

Los aportes de la investigación fueron con los instrumentos de las variables de estudio. Asimismo, la investigación es material de consulta para otros estudios que van a realizarlas. En ese mismo orden el aporte es valioso para otros investigadores de recoger teorías actualizadas sobre las dos variables de estudio, y finalmente la tesis sirve para dictar conferencias nacionales e internacionales.

La investigación es importante porque cuenta con teorías actualizadas sobre gestión directiva escolar y evaluación del desempeño docente que servirán como fuente de conocimiento para seguir realizando otras importantes investigaciones en

el campo de la educación, en especial en el Perú para ir mejorando las políticas educativas.

La tesis se encuadró en función a las normas vigentes y establecidas por la Universidad César Vallejo para el tratamiento estadístico. Asimismo, las conclusiones del estudio pueden generalizar en otras universidades de la región Ancash o en otras regiones de la república previa adaptación de los instrumentos para el recojo de información.

## VI. Conclusiones

1. De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró la influencia de la gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021. (Nagelkerke= 0,419). Esto indica que se confirmó la hipótesis general y objetivo general del estudio.
2. De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró la influencia de la planificación y monitoreo de los aprendizajes en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021. (Nagelkerke= 0,377). Esto indica que se confirma la hipótesis específica 1 y objetivo específico 1 del estudio.
3. De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró la influencia la gestión de los aprendizajes y evaluación formativa en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021. (Nagelkerke= 0,298). Esto indica que se confirma la hipótesis específica 2 y objetivo específico 2 del estudio.
4. De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró la influencia de la gestión de la calendarización y gestión de las condiciones operativas en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021. (Nagelkerke= 0,783). Esto indica que se confirmó la hipótesis específica 3 y objetivo específico 3 del estudio.
5. De los resultados estadísticos de regresión ordinal se encontró la influencia de la gestión de la convivencia escolar influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021 (Nagelkerke= 0,231). Esto indica que se confirmó la hipótesis específica 3 y objetivo específico 3 del estudio.

## **VII. Recomendaciones**

- 1.** Las instituciones educativas del centro poblado Yurma – Ancash, deberán de potenciar y fortalecer la función directiva escolar en todas sus dimensiones para mejorar la evaluación del desempeño docente.
- 2.** Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas del centro poblado Yurma – Ancash, organizar talleres de orientación para la planificación y monitoreo de los aprendizajes con el objetivo de mejorar la evaluación del desempeño docente
- 3.** Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas del centro poblado Yurma – Ancash, fomentar la gestión de los aprendizajes y evaluación formativa para mejorar la calidad de los aprendizajes a través de la evaluación del desempeño docente.
- 4.** Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas del centro poblado Yurma – Ancash, capacitarse en gestión de la calendarización y gestión de las condiciones operativas para mejorar las condiciones de aprendizaje del estudiante con el objetivo de mejorar la calidad de la educación en las instituciones educativas.
- 5.** Se recomienda a los directivos y docentes de las instituciones educativas del centro poblado Yurma – Ancash, organizar talleres de convivencia escolar con los estudiantes y padres de familia en forma virtual con el propósito de mejorar la evaluación del desempeño docente.

## Referencias

- Ababneh, A., & Alharaimi, S. (2020). Modern Approaches to Education Management to Ensure the Quality of Educational Services. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=23&sid=b9b13fec-2791-4b3b-ab5d-930a0bf0bf3%40sessionmgr4008>
- Baimyrzaeva, M. (2015). Beginners' Guide for Applied Research Process: What Is It, and Why and How to Do It? <https://www.ucentralasia.org/Content/Downloads/UCA-IPPA-OP4-Beginners%20Guide%20for%20Applied%20Research%20Process-Eng.pdf>
- Bauce, G., Cordova, M., & Avila, A. (2018). Operacionalización de variables. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096354/operacionalizacion-de-variables.pdf>
- Beardsley, A. A. (2020). Policies and Practices of Promise in Teacher Evaluation. <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/5443/2416>
- Beltran, R. M. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672016000200562#:~:text=As%C3%AD%2C%20la%20gesti%C3%B3n%20directiva%20es,y%20fuera%20de%20la%20instituci%C3%B3n%20](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562#:~:text=As%C3%AD%2C%20la%20gesti%C3%B3n%20directiva%20es,y%20fuera%20de%20la%20instituci%C3%B3n%20)
- Ceballos, M. S. (2005). La gestión directiva y la autoevaluación institucional. <https://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/documentos/Gestion%20directiva%20y%20autoevaluacion.pdf>
- Coll, F. (1 de marzo de 2020). Directivo. <https://economipedia.com/definiciones/directivo.html>
- Crissien, T.; Velásquez J.; Neira D. & Turizo L. (2019). *Measuring the quality of management*. <https://doi.org/10.3145/epi.2019.nov.04>
- Cuenca, R. (Setiembre de 2020). *Evaluación docente en el Perú*. [https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo\\_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Domínguez, J.; Ameneiro, H. & Sánchez, P. (2015). *Rol directivo en las organizaciones escolares. transformación-educativa.com/attachments/article/140/Libro%2009%20-%20Gestión%20educativa%20y%20docencia.pdf*
- Fernández, F. (2018). *La evaluación y su importancia en la educación*. <https://educacion.nexos.com.mx/la-evaluacion-y-su-importancia-en-la-educacion/>

- Fullan, M. (26 de 11 de 2019). Institución libre de enseñanza. [https://elpais.com/sociedad/2019/11/25/actualidad/1574713064\\_174839.html](https://elpais.com/sociedad/2019/11/25/actualidad/1574713064_174839.html)
- Gala, A.; Jiménez, M. & Díaz, A. (marzo de 2019). *Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización*. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982019000100177](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177)
- Gálvez, E. & Milla, R. (2018). *Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente*. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992018000200009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992018000200009)
- Guzmán, J. (Julio de 2016). *¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje*. <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/124>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Huber, S. & Skedsmo, G. (2018). *Teacher evaluation: the need for valid measures and increased teacher involvement*. <https://doi.org/10.1007/s11092-018-9273-9>
- Ibrahim, F. & Susanto, H. (2020). Shifting Paradigm of Education Landscape in Time of the COVID-19 Pandemic: Revealing of a Digital Education Management Information System. <file:///C:/Users/User/Downloads/asi-03-00049.pdf>
- İlknur, M. & Kaçar, Y. (2018). *School Principals' and Teachers' Views on Teacher Performance Evaluation*. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1194894>
- Jacome, I. & Martínez, J. (2020). *Gestión directiva en la mejora escolar en las instituciones educativas del distrito de metropolitano: una cuestión de aptitud y actitud*. <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/134>
- Kabir, S. (2016). *Methods of data collection*. [https://www.researchgate.net/publication/325846997\\_METHODS\\_OF\\_DATA\\_COLLECTION](https://www.researchgate.net/publication/325846997_METHODS_OF_DATA_COLLECTION)
- King, K. & Paufler, N. (2020). *Excavating theory in teacher evaluation*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7444050>
- Ku E. & Pool, W. (2017). *Evaluación del desempeño docente en Yucatán: un análisis a partir de las características de los docentes*. Science direct: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007078018300117>
- López I.; López E.; Martínez J. & Tobón S. (2018). *Gestión Directiva: Aproximaciones a un modelo para su organización institucional en la educación*



- media superior en México. *Revista Espacios*, 39(29)  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n29/a18v39n29p22.pdf>
- López, I. & López, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. *Revista Espacios*, 40(36)  
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>
- Lozada, J. (2014). *Investigación aplicada*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Maya, K.; VanGronigen, B. & Simon, N. (2020). *Calm during crisis: school principal approaches to crisis management during the COVID-19 pandemic*.  
[https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1093&context=cpre\\_policybriefs](https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1093&context=cpre_policybriefs)
- Maya, I. & Kacar, Y. (2018). *School Principals' and Teachers' Views on Teacher Performance Evaluation*. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1194894>
- MINEDU (27 de marzo de 2018). Resolución Ministerial N° 138 -2018. MINEDU-Modifica-Rubrica-Observacion-Aula.pdf
- MINEDU (2014). Marco de buen desempeño docente.  
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Miranda, S. (2016). *La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas*.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672016000200562#:~:text=As%C3%AD%20la%20gesti%C3%B3n%20directiva%20es,y%20fuera%20de%20la%20instituci%C3%B3n%20](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562#:~:text=As%C3%AD%20la%20gesti%C3%B3n%20directiva%20es,y%20fuera%20de%20la%20instituci%C3%B3n%20)
- Morgan, G.; Hodge, K.; Trepinski, T. & Anderson, L. (2014). *The Stability of Teacher Performance and Effectiveness*. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v22n95.2014>
- Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Padilla, S. (2016). *La gestión directiva, compromiso organizacional y convivencia escolar en las instituciones educativas de la Red 11 UGEL 02*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4444>
- Pérez, C. (2016). *Gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red Brisas de Chinchipe del puerto Huallape del distrito de Santa Rosa-Jaén*.  
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1268/LA%20GESTI%C3%93N%20DIRECTIVA%20Y%20SU%20RELACI%C3%93N%20CON%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DOCENTE%20EN%20LAS%20INSTITUCIONES%20EDUCATIVAS%20DE%20LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, J. & Merino, M. (2012). Definición de gestión. <https://definicion.de/gestion/>

- Pilar, B. & Villacorta M. (2018). *Gestión directiva y su relación con el Desempeño docente de la Institucion Educativa N° 60138 del distrito de Belen-2018.*  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34833/bernizon\\_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34833/bernizon_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Porporatto, M. (2019). *Qué significado.* <https://quesignificado.com/docente/>
- Ravela, P. (21 de mayo de 2020). *Para la autoevaluación en las escuelas.*  
<https://www.gob.pe/institucion/sineace/noticias/208599-diez-lecciones-del-educador-pedro-ravela-para-la-autoevaluacion-en-las-escuelas>
- Reguant, M. & Martinez, F. (2014). *Operacionalización de conceptos/variables.*  
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repository.pdf>
- Reyes, P. (2020). *Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020.*  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56642>
- Ronquillo, S.; Castro R. & Ortega, P. (2017). *Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador.*  
<https://core.ac.uk/download/pdf/236644894.pdf>
- Roque, I. (2016). *La gestión directiva en la comunicación organizacional de las instituciones educativas de educación primaria de la Red N° 18. UGEL 02, 2016.*  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8120>
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias.*  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1607-40412009000200005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1607-40412009000200005&lng=es&nrm=iso)
- Shantanu, B. (2018). *Evaluation management: Theory & practice.*  
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzE5MzQ1NDFfX0FO0?sid=b9b13fec-2791-4b3b-ab5d-930a0bf0bf3@sessionmgr4008&vid=15&format=EB&rid=1>
- SINEACE. (agosto de 2020). *La gestión del cambio y la autoevaluación institucional.* <http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/sineace/6351>
- Tariq, M. (2015). *Operationalizing Variables in Theoretical Frameworks.*  
[https://www.researchgate.net/publication/275337768\\_Operationalizing\\_Variables\\_in\\_Theoretical\\_Frameworks\\_A\\_Comparative\\_Analysis](https://www.researchgate.net/publication/275337768_Operationalizing_Variables_in_Theoretical_Frameworks_A_Comparative_Analysis)
- UNESCO. (2019). *Docentes.* <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Ungar, O. (2018). *Teacher evaluation following reform: the Israeli perspective.*  
<https://www.proquest.com/docview/2139012886/fulltextPDF/8947B48548294E36PQ/13?accountid=37408>
- Villacorta, C. & Bernizon, R. (2018). *Gestión directiva y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del distrito de Belen-*

2018:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34833/berninzon\\_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34833/berninzon_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yasa, A.; Chrisyarani D.; Utama D.M, & Werdiningtiyas R.K. (2019). *Evaluating teaching performance in elementary schools based on multi-criterion decision making.*

file:///F:/Fuentes%20bibliogr%C3%A1ficas%20de%20investigacion/Desempe%C3%B1o%20docente/Evaluating-teaching-performance-in-elementary-schools-based-on-multicriterion-decision-making2019Journal-of-Physics-Conference-Series.pdf

**Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NIVEL O RANGO</b>
Variable independiente:  Gestión directiva escolar	La gestión directiva escolar, es un conjunto de acciones que, producto de la identificación de una necesidad, son sistemáticas, eficaces, eficientes, sostenibles, flexibles, pensadas y ejecutadas por todos los integrantes de la institución educativa, y que, además de satisfacer las necesidades y expectativas de los estudiantes, presupone una mejora considerable en el logro de los aprendizajes, en un marco ético y técnico, alineadas con su misión, su visión y sus valores (MINEDU, 2014, p. 31), asimismo, incorpora nueva disposición complementaria que implementa nueva ficha de evaluación (anexo 9) para la evaluación de los directivos, mientras dure la emergencia sanitaria y trabajo remoto de los docentes. (R.VM. N.º 198, MINEDU, 2020, anexo 9), del cual se disgregan las	Se trabajará acorde a las dimensiones: Planificación, monitoreo del trabajo, aprendizajes y evaluación formativa, calendarización y gestión de las condiciones operativas y gestión de la convivencia escolar. Se medirá a través del cuestionario, que constituye de 28 ítems.	<b>Planificación y monitoreo del trabajo</b>	Diagnóstico	Deficiente  Regular  Bueno
				Planificación	
				Organización del trabajo	
				Monitoreo	
			<b>Aprendizajes y evaluación formativa</b>	Sensibilización	
				Comunicación	
				Evaluación de aprendizajes.	
				Resultados de la evaluación ECE y otros.	
			<b>Calendarización y gestión de las condiciones operativas</b>	Recursos económicos	
				Recursos materiales	
				Control de asistencia	
				Cumplimiento de normas	
				Estrategias	
				Acciones	

	dimensiones de la variable "Gestión directiva escolar"		<b>Gestión de la convivencia escolar</b>	Niveles de violencia	
				Seguimiento SiseVe	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL O RANGO
<b>Variable dependiente</b>	La evaluación del desempeño docente tiene carácter obligatorio, cuyo objetivo es que, a través de su esencia formativa, brinda mayor información al docente de su nivel de desarrollo o progreso de sus competencias y desempeños y recaba datos a base de los once desempeños fundamentales de la práctica docente	Se trabajará acorde a las dimensiones: Participación activa de los estudiantes, promoción de razonamiento, creatividad y pensamiento crítico, evaluación del progreso de los aprendizajes y retroalimentación, generación de ambiente de respeto y proximidad, regulación positiva de los	<b>Participación activa de los estudiantes</b>	Promover interés	Inadecuada  Adecuada  Muy adecuada
				Participación	
Atención					
Frecuencia					
<b>Evaluación del desempeño docente</b>			<b>Promoción de razonamiento, creatividad y pensamiento crítico.</b>	Situación significativa.	
				Razonamiento	
				Creatividad	
				Pensamiento crítico	
				Criterios de evaluación	
				Claridad de la sesión	

	<p>mediante la aplicación de cuatro instrumentos y una de ellas, la rúbrica para la observación en el aula. (Cuenca, 2020). La rúbrica se focaliza básicamente en aspectos cruciales del desempeño docente que necesariamente deben ser evaluadas a gran escala. (R.VM N° 005-2020-MINEDU).</p>	<p>comportamientos de los estudiantes. Se medirá a través del cuestionario, que constituye de 26 ítems.</p>	<p><b>Evaluación del progreso de aprendizaje y retroalimentación.</b></p>	Monitoreo	
				Retroalimentación	
			<p><b>Generación de ambiente de respeto y proximidad.</b></p>	Respeto	
				Calidez	
				Empatía	
				Confianza	
			<p><b>Regulación positiva del comportamiento de los estudiantes.</b></p>	Acuerdos de convivencia	
				Mecanismos de control	
				Actitud reflexiva	
				Autocontrol	

#### Anexo 4. Matriz de consistencia – proyecto de investigación

##### “Gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma-Ancash, 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	RANGO								
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cómo influye la gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cómo influye la planificación y monitoreo del trabajo docente en la participación activa de los estudiantes en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021?</p> <p>¿Cuál es el grado de influencia del aprendizaje y evaluación formativa con la promoción de razonamiento,</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar el grado de influencia de la gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Determinar la influencia de la planificación y monitoreo del trabajo docente en la participación activa de los estudiantes en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021.</p> <p>Describir el grado de influencia del aprendizaje y</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La gestión directiva escolar influye significativamente en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma – Ancash, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específico:</b></p> <p>La planificación y monitoreo del trabajo docente influye directamente en la participación activa de los estudiantes en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021.</p> <p>El aprendizaje y evaluación formativa influye significativamente en la promoción de razonamiento, creatividad y pensamiento en tres instituciones educativas públicas</p>	<p><b>Variable X = V. independiente Gestión Directiva Escolar</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>Planificación y monitoreo del trabajo</b></p> <p><b>Aprendizajes y evaluación formativa</b></p> <p><b>Calendarización y gestión de las condiciones operativas</b></p> <p><b>Gestión de la convivencia escolar</b></p>	<p>Diagnóstico Planificación Organización del trabajo Monitoreo</p> <p>Sensibilización Comunicación de aprendizajes. Resultados de la evaluación ECE y otros.</p> <p>Recursos económicos Recursos materiales Control de asistencia Cumplimiento de normas</p> <p>Estrategias Acciones Niveles de violencia Seguimiento SiseVe</p>	<p>1,2 3,4,5 6,7 8,9</p> <p>10,11 12 13,14</p> <p>15,16</p> <p>17,18 19,20 21,22 23</p> <p>24 25,26 27 28</p>	<table border="1"> <tr> <td>Siempre</td> <td rowspan="4">Deficiente</td> </tr> <tr> <td>Casi Siempre</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> </tr> </table>	Siempre	Deficiente	Casi Siempre	A veces	Nunca	<table border="1"> <tr> <td>Deficiente</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> </tr> <tr> <td>Bueno</td> </tr> </table>	Deficiente	Regular	Bueno
Siempre	Deficiente														
Casi Siempre															
A veces															
Nunca															
Deficiente															
Regular															
Bueno															

<p>creatividad y pensamiento en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021?</p>	<p>evaluación formativa con la promoción de razonamiento, creatividad y pensamiento en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021.</p>	<p>del centro poblado Yurma - Ancash, 2021.</p>	<p><b>Variable Y = V. Dependiente:</b> Evaluación del desempeño docente</p>	<p>Promover interés Participación Atención Frecuencia</p>	<p>1 2 3 4</p>	<p>Siempre</p>	<p>Inadecuado</p>
<p>¿Cómo influye la calendarización y gestión de las condiciones operativas en la Evaluación el progreso de aprendizaje y retroalimentación en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021?</p>	<p>Determinar la influencia de la calendarización y gestión de las condiciones operativas en la Evaluación el progreso de aprendizaje y retroalimentación en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021.</p>	<p>La calendarización y gestión de las condiciones operativas influyen en la evaluación el progreso de aprendizaje y retroalimentación en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021.</p>	<p>Participación activa de los estudiantes.</p>	<p>Situación significativa. Razonamiento Creatividad Pensamiento crítico</p>	<p>5 6,7 8 9,10,11</p>	<p>Casi Siempre</p>	<p>Adecuado</p>
<p>¿Cómo influye la gestión de la convivencia escolar en la generación de ambiente de respeto y proximidad en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021?</p>	<p>Determinar el grado de influencia la gestión de la convivencia escolar en la generación de ambiente de respeto y proximidad en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021.</p>	<p>La gestión de la convivencia escolar influye directamente en la generación de ambiente de respeto y proximidad en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021.</p>	<p>Evaluación el progreso de aprendizaje y retroalimentación.</p>	<p>Respeto Calidez Empatía Confianza</p>	<p>18 19,20 21 22</p>	<p>Casi Nunca</p>	<p>Muy adecuado</p>
			<p>Regulación positiva del comportamiento de los estudiantes.</p>	<p>Acuerdos de convivencia Mecanismos de control Actitud reflexiva Autocontrol</p>	<p>23 24 25 26</p>		



TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN / METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ANÁLISIS DE DATOS																																								
<p><b>TIPO:</b> La investigación es de tipo Aplicada.  <b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo  <b>DISEÑO:</b> El diseño es no experimental de corte transversal  <b>NIVEL:</b> -Descriptivo -Correlacional causal</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px 0;"> <math display="block">X \xrightarrow{R^2} Y</math> <p style="text-align: center;">M</p> </div> <p>Donde:  M: Muestra  X: Variable independiente: Gestión directiva escolar  Y: Variable dependiente: Evaluación del desempeño docente  R: Regresión ordinal</p> <p><b>Método de la Investigación:</b></p> <p>Durante el proceso de investigación para demostrar y comprobar la hipótesis se aplicarán los métodos que a continuación se indican:</p> <p><b>Histórico.</b> - A través de este método se conocerá la evolución histórica que a experimentado el problema de investigación.  <b>Comparativo.</b> -. A través de este método, Se hará una comparación entre los periodos planteados  <b>Dialéctico.</b> – Se tomará en especial consideración el marco legal del ministerio de educación.</p>	<p><b>Población</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">INSTITUCIONES EDUCATIVAS</th> <th style="width: 20%;">CANTIDAD DE DIRECTIVOS</th> <th style="width: 20%;">CANTIDAD DE DOCENTES</th> <th style="width: 30%;">SUB TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>05</td> <td>19</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>05</td> <td>26</td> <td>31</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>02</td> <td>18</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td><b>12</b></td> <td><b>63</b></td> <td><b>75</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Muestra</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">INSTITUCIONES EDUCATIVAS</th> <th style="width: 20%;">CANTIDAD DE DIRECTIVOS</th> <th style="width: 20%;">CANTIDAD DE DOCENTES</th> <th style="width: 30%;">SUB TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>05</td> <td>20</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>05</td> <td>25</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>02</td> <td>18</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td><b>12</b></td> <td><b>63</b></td> <td><b>75</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Muestreo</b></p> <p>Muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	CANTIDAD DE DIRECTIVOS	CANTIDAD DE DOCENTES	SUB TOTAL	1	05	19	24	2	05	26	31	3	02	18	20	<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>63</b>	<b>75</b>	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	CANTIDAD DE DIRECTIVOS	CANTIDAD DE DOCENTES	SUB TOTAL	1	05	20	25	2	05	25	30	3	02	18	20	<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>63</b>	<b>75</b>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión directiva  Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario sobre gestión directiva.</p> <p><b>Variable 2:</b> Evaluación del desempeño docente  Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario sobre la evaluación del desempeño docente</p>	<p>Estadística descriptiva</p> <p>Estadística inferencial.</p> <p>Para el procesamiento se utilizará el programa computacional (software) SPSS</p>
INSTITUCIONES EDUCATIVAS	CANTIDAD DE DIRECTIVOS	CANTIDAD DE DOCENTES	SUB TOTAL																																								
1	05	19	24																																								
2	05	26	31																																								
3	02	18	20																																								
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>63</b>	<b>75</b>																																								
INSTITUCIONES EDUCATIVAS	CANTIDAD DE DIRECTIVOS	CANTIDAD DE DOCENTES	SUB TOTAL																																								
1	05	20	25																																								
2	05	25	30																																								
3	02	18	20																																								
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>63</b>	<b>75</b>																																								

## ANEXO 5. Cuestionario de la variable independiente

Estimado (a) señor (a), este cuestionario se aplica con la finalidad de elaborar un trabajo de investigación denominado “**Gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma - Ancash, 2021**”.

Las respuestas que nos proporcione serán utilizadas solo con fines académicos y de investigación por lo que agradezco ampliamente la colaboración para responder a esta encuesta.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta veinte y ocho (28) ítems en escala Likert, cada una con cinco (05) opciones, lea detenidamente y marque con un aspa (X) sólo una alternativa que considere la mejor elección de acuerdo a la realidad.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DESCRIPCIÓN DE LOS ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1</b>						
1	Realiza oportunamente el diagnóstico situacional de la institución educativa.					
2	Realiza el análisis reflexivo de la visión y misión de la institución educativa.					
3	Lidera la planificación del servicio educativo, presencial o a distancia.					
4	Realiza el seguimiento de la ejecución del plan de servicio educativo acorde al contexto.					
5	Evalúa periódicamente logros y dificultades del plan del servicio educativo acorde al contexto.					
6	Organiza las tareas de acuerdo a las funciones de los integrantes.					
7	Organiza equipos de trabajo para el logro de los objetivos.					
8	Lidera el monitoreo de la implementación de los instrumentos de gestión					
9	Controla el cumplimiento en la ejecución de los instrumentos de gestión.					
<b>DIMENSIÓN 2</b>						
10	Sensibiliza a los docentes sobre los cambios curriculares de trabajo presencial o remoto.					
11	Promueve grupos de interaprendizaje para la mejora de los aprendizajes.					
12	Mantiene una comunicación fluida con la comunidad educativa para informar aspectos de aprendizaje.					
13	Implementa la evaluación formativa a nivel de la institución educativa					
14	Informa oportunamente a los padres de familia el resultado de la evaluación de los estudiantes					
15	Analiza oportunamente los resultados de la evaluación ECE y otros.					

16	Elabora plan de mejora de la evaluación censal.						
<b>DIMENSIÓN 3</b>							
17	Administra oportunamente los recursos económicos destinados a favor de la institución educativa.						
18	Realiza informe económico de manera oportuna a la comunidad educativa.						
19	Administra adecuadamente los recursos materiales de la institución educativa.						
20	Gestiona la dotación de recursos materiales a nivel interinstitucional.						
21	Lleva rigurosamente, el control de asistencia del personal docente y administrativo.						
22	Cumple oportunamente con las disposiciones normativas emanadas desde el sector.						
<b>DIMENSIÓN 4</b>							
23	Formula estrategias para una buena convivencia escolar						
24	Promueve charlas y/o talleres relacionados con la convivencia escolar.						
25	Fomenta acciones de solidaridad entre la comunidad educativa.						
26	Identifica los tipos de violencia en la institución educativa.						
27	Promueve la orientación personalizada ante los casos de violencia.						
28	Existe casos de violencia reportados a SiseVe						

¡Gracias!

## Anexo 6. Cuestionario de la variable dependiente

Estimado (a) señor (a), este cuestionario se aplica con la finalidad de elaborar un trabajo de investigación denominado “**Gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del Centro Poblado Yurma-Ancash, 2021**”.

Las respuestas que nos proporcione serán utilizadas solo con fines académicos y de investigación por lo que agradezco ampliamente la colaboración para responder a esta encuesta.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta veinte y seis (26) ítems en escala Likert, cada una con cinco (05) opciones, lea detenidamente y marque con un aspa (X) sólo una alternativa que considere la mejor elección de acuerdo a la realidad.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DESCRIPCIÓN DE LOS ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1</b>						
1	En la sesión de aprendizaje despierta el máximo interés del estudiante para aprender.					
2	Mayoría de los estudiantes participan activamente a la sesión.					
3	Genera atención de los estudiantes mediante motivación permanente.					
4	Los estudiantes intervienen más de una vez durante la sesión de aprendizaje.					
<b>DIMENSIÓN 2</b>						
5	Plantea situación significativa de acuerdo al contexto del estudiante.					
6	Crea situaciones de mayor esfuerzo mental.					
7	Genera en los estudiantes diversas ideas de solución de problemas.					
8	Fomenta situaciones que desarrolle la creatividad e imaginación.					
9	Promueve situaciones de análisis reflexivo y crítico.					
10	Desarrolla en los estudiantes la capacidad de discernimiento entre lo relevante y lo irrelevante					

11	Fomenta el respeto de las opiniones de los demás.						
<b>DIMENSIÓN 3</b>							
12	Asume criterios adecuados de evaluación de progreso de aprendizaje.						
13	Informa oportunamente los resultados de la evaluación de progreso.						
14	Realiza precisiones sobre el desarrollo y contenido de las actividades						
15	Ejecuta el monitoreo de manera permanente en el desarrollo de sesión.						
16	Realiza de manera pertinente la retroalimentación.						
17	Efectúa reuniones personalizadas con los estudiantes con fines de recoger ideas sobre su aprendizaje.						
<b>DIMENSIÓN 4</b>							
18	Fomenta respeto entre los participantes de la sesión.						
19	Promueve un ambiente acogedor en el aula.						
20	Muestra una actitud amable hacia los estudiantes.						
21	Asume una actitud comprensiva ante las dificultades de sus estudiantes.						
22	Transmite confianza en sus estudiantes.						
<b>DIMENSIÓN 5</b>							
23	Precisa los acuerdos de convivencia que se tomará en cuenta en la sesión.						
24	Asumen mecanismos adecuados de control ante los percances.						
25	Promueve en los estudiantes una actitud reflexiva de sus actos.						
26	Desarrolla en los estudiantes la capacidad de autocontrol de reacciones.						

¡Gracias!

## Anexo 7. Carta de presentación para las instituciones educativas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

Lima, 21 de Mayo de 2021

**Carta P. 021-2021-UCV-EPG-SP**

PROFESOR

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

DIRECTOR

"JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI", "JUAN PABLO II", "PADRE LORENZO SALINETE"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MORENO FLORES, ABDIAS PERCY; identificada con DNI N° 40836393 y código de matrícula N° 7002528366; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**"GESTIÓN DIRECTIVA EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL CENTRO POBLADO YURMA - ANCASH, 2021"**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).


Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

## Anexo 8. Consentimiento informado

Preguntas Respuestas 75



Sección 1 de 3

### Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por un estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es recolección de datos para la realización estadística. Si Ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responder unos cuestionarios de Gestión Directiva Escolar en la Evaluación del desempeño docente. Esto tomará aproximadamente 5 a 6 minutos de su tiempo. La participación de este estudio es voluntarias y la información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique. De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar al Investigador al celular 944972727.

He sido informado respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación \*

Acepto

No acepto

## Anexo 9. Certificado de validez del instrumento

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ITEMS DE LA VARIABLE 1

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1</b>							
1	Realiza oportunamente el diagnóstico situacional de la institución educativa.	X		X		X		
2	Realiza el análisis reflexivo de la visión y misión de la institución educativa.	X		X		X		
3	Lidera la planificación del servicio educativo, presencial o a distancia.	X		X		X		
4	Realiza el seguimiento de la ejecución del plan de servicio educativo acorde al contexto.	X		X		X		
5	Evalúa periódicamente logros y dificultades del plan del servicio educativo acorde al contexto.	X		X		X		
6	Organiza las tareas de acuerdo a las funciones de los integrantes.	X		X		X		
7	Organiza equipos de trabajo para el logro de los objetivos.	X		X		X		
8	Lidera el monitoreo de la implementación de los instrumentos de gestión	X		X		X		
9	Controla el cumplimiento en la ejecución de los instrumentos de gestión.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2</b>							
10	Sensibiliza a los docentes sobre los cambios curriculares de trabajo presencial o remoto.	X		X		X		
11	Promueve grupos de interaprendizaje para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
12	Mantiene una comunicación fluida con la comunidad educativa para informar aspectos de aprendizaje.	X		X		X		
13	Implementa la evaluación formativa a nivel de la institución educativa	X		X		X		
14	Informa oportunamente a los padres de familia el resultado de la evaluación de los estudiantes	X		X		X		
15	Analiza oportunamente los resultados de la evaluación ECE y otros.	X		X		X		
16	Elabora plan de mejora de la evaluación censal.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3</b>							
17	Administra oportunamente los recursos económicos destinados a favor de la institución educativa.	X		X		X		
18	Realiza informe económico de manera oportuna a la comunidad educativa.	X		X		X		
19	Administra adecuadamente los recursos materiales de la institución educativa.	X		X		X		



20	Gestiona la dotación de recursos materiales a nivel interinstitucional.	X		X		X		
21	Lleva rigurosamente, el control de asistencia del personal docente y administrativo.	X		X		X		
22	Cumple oportunamente con las disposiciones normativas emanadas desde el sector.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4</b>								
23	Formula estrategias para una buena convivencia escolar	X		X		X		
24	Promueve charlas y/o talleres relacionados con la convivencia escolar.	X		X		X		
25	Fomenta acciones de solidaridad entre la comunidad educativa.	X		X		X		
26	Identifica los tipos de violencia en la institución educativa.	X		X		X		
27	Promueve la orientación personalizada ante los casos de violencia.	X		X		X		
28	Existe casos de violencia reportados a SiseVe							Falta el verbo para atender la acción sobre casos de violencia

## ANEXO 2

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1</b>								
1	En la sesión de aprendizaje despierta el máximo interés del estudiante para aprender.	X		X		X		
2	Mayoría de los estudiantes participan activamente a la sesión.	X		X		X		
3	Genera atención de los estudiantes mediante motivación permanente.	X		X		X		
4	Los estudiantes intervienen más de una vez durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2</b>								
5	Plantea situación significativa de acuerdo al contexto del estudiante.	X		X		X		
6	Crea situaciones de mayor esfuerzo mental.	X		X		X		
7	Genera en los estudiantes diversas ideas de solución de problemas.	X		X		X		
8	Fomenta situaciones que desarrolle la creatividad e imaginación.	X		X		X		
9	Promueve situaciones de análisis reflexivo y crítico.	X		X		X		
10	Desarrolla en los estudiantes la capacidad de discernimiento entre lo relevante y lo irrelevante	X		X		X		
11	Fomenta el respeto de las opiniones de los demás.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3</b>								
12	Asume criterios adecuados de evaluación de progreso de aprendizaje.	X		X		X		
13	Informa oportunamente los resultados de la evaluación de progreso.	X		X		X		
14	Realiza precisiones sobre el desarrollo y contenido de las actividades	X		X		X		
15	Ejecuta el monitoreo de manera permanente en el desarrollo de sesión.	X		X		X		
16	Realiza de manera pertinente la retroalimentación.	X		X		X		
17	Efectúa reuniones personalizadas con los estudiantes con fines de recoger ideas sobre su aprendizaje.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4</b>								

18	Fomenta respeto entre los participantes de la sesión.	X		X		X	
19	Promueve un ambiente acogedor en el aula.	X		X		X	
20	Muestra una actitud amable hacia los estudiantes.	X		X		X	
21	Asume una actitud comprensiva ante las dificultades de sus estudiantes.	X		X		X	
22	Transmite confianza en sus estudiantes.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5</b>							
23	Precisa los acuerdos de convivencia que se tomará en cuenta en la sesión.	X		X		X	
24	Asumen mecanismos adecuados de control ante los percances.	X		X		X	
25	Promueve en los estudiantes una actitud reflexiva de sus actos.	X		X		X	
26	Desarrolla en los estudiantes la capacidad de autocontrol de reacciones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Brizuela López, Mariella Pilar

DNI:09640297

**Especialidad del validador: Doctorado en Educación**


<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**01 de junio del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ITEMS DE LA VARIABLE 1**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Realiza oportunamente el diagnóstico situacional de la institución educativa.	X		X		X		
2	Realiza el análisis reflexivo de la visión y misión de la institución educativa.	X		X		X		
3	Lidera la planificación del servicio educativo, presencial o a distancia.	X		X		X		
4	Realiza el seguimiento de la ejecución del plan de servicio educativo acorde al contexto.	X		X		X		
5	Evalúa periódicamente logros y dificultades del plan del servicio educativo acorde al contexto.	X		X		X		
6	Organiza las tareas de acuerdo a las funciones de los integrantes.	X		X		X		
7	Organiza equipos de trabajo para el logro de los objetivos.	X		X		X		
8	Lidera el monitoreo de la implementación de los instrumentos de gestión	X		X		X		
9	Controla el cumplimiento en la ejecución de los instrumentos de gestión.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Sensibiliza a los docentes sobre los cambios curriculares de trabajo presencial o remoto.	X		X		X		
11	Promueve grupos de interaprendizaje para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
12	Mantiene una comunicación fluida con la comunidad educativa para informar aspectos de aprendizaje.	X		X		X		
13	Implementa la evaluación formativa a nivel de la institución educativa	X		X		X		
14	Informa oportunamente a los padres de familia el resultado de la evaluación de los estudiantes	X		X		X		
15	Analiza oportunamente los resultados de la evaluación ECE y otros.	X		X		X		
16	Elabora plan de mejora de la evaluación censal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Administra oportunamente los recursos económicos destinados a favor de la institución educativa.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ITEMS DE LA VARIABLE 2**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la sesión de aprendizaje despierta el máximo interés del estudiante para aprender.	X		X		X		
2	Mayoría de los estudiantes participan activamente a la sesión.	X		X		X		
3	Genera atención de los estudiantes mediante motivación permanente.	X		X		X		
4	Los estudiantes intervienen más de una vez durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Plantea situación significativa de acuerdo al contexto del estudiante.	X		X		X		
6	Crea situaciones de mayor esfuerzo mental.	X		X		X		
7	Genera en los estudiantes diversas ideas de solución de problemas.	X		X		X		
8	Fomenta situaciones que desarrolle la creatividad e imaginación.	X		X		X		
9	Promueve situaciones de análisis reflexivo y crítico.	X		X		X		
10	Desarrolla en los estudiantes la capacidad de discernimiento entre lo relevante y lo irrelevante	X		X		X		
11	Fomenta el respeto de las opiniones de los demás.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Asume criterios adecuados de evaluación de progreso de aprendizaje.	X		X		X		
13	Informa oportunamente los resultados de la evaluación de progreso.	X		X		X		
14	Realiza precisiones sobre el desarrollo y contenido de las actividades	X		X		X		
15	Ejecuta el monitoreo de manera permanente en el desarrollo de sesión.	X		X		X		
16	Realiza de manera pertinente la retroalimentación.	X		X		X		
17	Efectúa reuniones personalizadas con los estudiantes con fines de recoger ideas sobre su aprendizaje.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 4</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Fomenta respeto entre los participantes de la sesión.	X		X		X		
19	Promueve un ambiente acogedor en el aula.	X		X		X		
20	Muestra una actitud amable hacia los estudiantes.	X		X		X		
21	Asume una actitud comprensiva ante las dificultades de sus estudiantes.	X		X		X		
22	Transmite confianza en sus estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23	Precisa los acuerdos de convivencia que se tomará en cuenta en la sesión.	X		X		X		
24	Asumen mecanismos adecuados de control ante los percances.	X		X		X		
25	Promueve en los estudiantes una actitud reflexiva de sus actos.	X		X		X		
26	Desarrolla en los estudiantes la capacidad de autocontrol de reacciones.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. : Mathews Jacobo, Patricia Catherine

**DNI N° : 17910516**

**Especialidad del validador:** Docente

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Lima, 8 de junio del 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ITEMS DE LA VARIABLE 1**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Efectúa oportunamente el diagnóstico situacional de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Realiza el análisis reflexivo de la visión y misión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Lidera la planificación del servicio educativo, presencial o a distancia.	✓		✓		✓		
4	Realiza el seguimiento de la ejecución del plan de servicio educativo acorde al contexto.	✓		✓		✓		
5	Evalúa periódicamente logros y dificultades del plan del servicio educativo acorde al contexto.	✓		✓		✓		
6	Organiza las tareas administrativas y pedagógicas de acuerdo a las funciones de los integrantes.	✓		✓		✓		
7	Organiza equipos de trabajo, a través de comisiones, para el logro de los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
8	Monitorea la implementación de los instrumentos de gestión.	✓		✓		✓		
9	Controla el cumplimiento de la aplicación de los instrumentos de gestión.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Sensibiliza a los docentes sobre los cambios curriculares de trabajo presencial o remoto.	✓		✓		✓		
11	Promueve grupos de interaprendizaje para la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
12	Mantiene una comunicación fluida con la comunidad educativa para informar aspectos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Implementa la evaluación formativa a nivel de la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Informa oportunamente a los padres de familia el resultado de la evaluación de los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Analiza oportunamente los resultados de la evaluación ECE y otros.	✓		✓		✓		
16	Elabora el plan de mejora para la evaluación censal.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Administra adecuadamente los recursos económicos destinados a favor de la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Realiza informe económico de ingresos y egresos de manera oportuna a la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

19	Administra adecuadamente los recursos materiales de la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Gestiona la dotación de recursos materiales a nivel interinstitucional.	✓		✓		✓		
21	Lleva rigurosamente, el control de asistencia del personal docente y administrativo mediante mecanismos adecuados.	✓		✓		✓		
22	Cumple oportunamente con las disposiciones normativas emanadas desde el sector educativo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4</b>								
23	Plantea estrategias adecuadas para una buena convivencia escolar.	✓		✓		✓		
24	Promueve charlas y/o talleres relacionados con la convivencia escolar.	✓		✓		✓		
25	Fomenta acciones de solidaridad en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
26	Identifica los tipos de violencia en la institución educativa.	✓		✓		✓		
27	Promueve la orientación personalizada ante los casos de violencia.	✓		✓		✓		
28	Reporta casos de violencia a la plataforma educativa SiseVe.	✓		✓		✓		

**VARIABLE 2**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1</b>								
1	Despierta el interés de los estudiantes para aprender.	✓		✓		✓		
2	Promueve la participación activa de los estudiantes en la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Genera atención de los estudiantes mediante motivación permanente.	✓		✓		✓		
4	Genera mayor cantidad de participación en los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2</b>								
5	Plantea situación significativa de acuerdo al contexto del estudiante.	✓		✓		✓		
6	Crea situaciones de mayor esfuerzo mental o razonamiento.	✓		✓		✓		
7	Genera en los estudiantes diversas ideas de solución de problemas o raciocinio.	✓		✓		✓		
8	Fomenta situaciones que desarrolle la creatividad e imaginación.	✓		✓		✓		
9	Promueve situaciones de análisis reflexivo y crítico en el desarrollo de la sesión.	✓		✓		✓		
10	Desarrolla en los estudiantes la capacidad de discernimiento entre lo relevante y lo irrelevante	✓		✓		✓		
11	Fomenta el respeto de las opiniones de los demás en la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3</b>								
12	Asume criterios adecuados de evaluación de progreso de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Informa oportunamente los resultados de la evaluación de progreso.	✓		✓		✓		
14	Realiza precisiones sobre el desarrollo y contenido de las actividades	✓		✓		✓		

15	Ejecuta el monitoreo permanente en el desarrollo de sesión.	✓		✓		✓	
16	Realiza de manera pertinente la retroalimentación.	✓		✓		✓	
17	Efectúa reuniones personalizadas con los estudiantes con fines de recoger ideas sobre su aprendizaje.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4</b>							
18	Fomenta respeto entre los participantes de la sesión.	✓		✓		✓	
19	Promueve un ambiente acogedor en el aula.	✓		✓		✓	
20	Muestra una actitud amable hacia los estudiantes.	✓		✓		✓	
21	Asume una actitud comprensiva ante las dificultades de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
22	Transmite plena confianza en sus estudiantes.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 5</b>							
23	Precisa los acuerdos de convivencia en el desarrollo de la sesión.	✓		✓		✓	
24	Asumen mecanismos de control ante los percances inadecuados en el desarrollo de la sesión.	✓		✓		✓	
25	Promueve en los estudiantes una actitud reflexiva de sus propios actos.	✓		✓		✓	
26	Desarrolla en los estudiantes la capacidad de autocontrol de sus emociones.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ FELIPE OSTOS DE LA CRUZ**            **DNI: 06678222**

Especialidad del validador: **DOCENTE DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**12 de JUNIO del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
 FELIPE OSTOS DE LA CRUZ  
 DNI: 06678222

-----  
**Firma del Experto Informante.**



## Anexo 10. Base de datos de la prueba piloto.

Variable “Gestión directiva escolar”

ENCUESTADOS	NÚMERO DE ITEMS																												Vt	
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28		
Sujeto 1	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	119	
Sujeto 2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	2	1	4	2	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	2	2	2	94
Sujeto 3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	3	1	119	
Sujeto 4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	110	
Sujeto 5	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	2	107	
Sujeto 6	5	4	4	5	5	5	3	3	2	3	4	4	2	4	2	2	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	3	3	1	99
Sujeto 7	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	123
Sujeto 8	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	125
Sujeto 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	138
Sujeto 10	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	2	5	5	5	5	5	4	5	4	122
Sujeto 11	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	130
Sujeto 12	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	1	4	4	5	4	4	3	5	2	4	1	96	
Sujeto 13	5	5	1	4	4	4	5	4	4	1	3	4	3	1	4	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	5	4	4	108	
Sujeto 14	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	5	3	5	3	121	
Sujeto 15	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	122	
Vi	0.9	0.5	1.1	0.5	0.6	0.4	0.6	0.6	0.9	1.1	0.5	0.2	1	1.7	0.7	1.6	0.5	1.2	0.2	0.7	0.9	0.2	0.4	1.2	0.2	1.2	0.8	2.2		

### Variable “Evaluación del desempeño docente”

ENCUESTADOS	NÚMERO DE ITEMS																										Vt	
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26		
Sujeto 1	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	117	
Sujeto 2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	78
Sujeto 3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	108	
Sujeto 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	88	
Sujeto 5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	110	
Sujeto 6	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	100	
Sujeto 7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	123	
Sujeto 8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129	
Sujeto 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	129	
Sujeto 10	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	124	
Sujeto 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128	
Sujeto 12	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	98	
Sujeto 13	5	4	4	1	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	112	
Sujeto 14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	122	
Sujeto 15	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	110	
Vi	0.5	0.5	0.5	1.3	0.8	0.9	0.8	0.8	1	0.7	0.2	0.4	0.5	0.5	0.8	0.6	0.6	0.4	0.2	0.2	0.4	0.4	0.4	0.6	0.6	0.5		

## Anexo 11. Base de datos de la aplicación de instrumento

VARIABLE: Gestión directiva escolar																													
	Planificación y monitoreo del trabajo									Aprendizaje y evaluación formativa								Calendización y gestión de las condiciones operativas							Gestión de convivencia escolar				
	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p 12	p 13	p 14	p 15	p 16	p 17	p 18	p 19	p 20	p 21	p 22	p 23	p 24	p 25	p 26	p 27	p 28	
su jeto 1	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	
su jeto 2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	4	2	1	2	2	4	5	5	4	5	4	3	4	4	2	2	2	
su jeto 3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	3	1	
su jeto 4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	
su jeto 5	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	2	
su jeto 6	5	4	4	5	5	5	3	3	2	3	4	4	2	4	2	2	4	5	5	2	3	4	4	2	4	3	3	1	
su jeto 7	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	
su jeto 8	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	
su jeto 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
su jeto 10	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	2	5	5	5	5	4	5	2	
su jeto 11	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
su jeto 12	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	1	4	4	5	4	4	3	5	2	4	1	
su jeto 13	5	5	1	4	4	4	5	4	4	1	3	4	3	1	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	1	5	5	4	4
su jeto 14	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	5	3	5	3	
su jeto 15	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	
su jeto 16	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	5	4	4	4	
su jeto 17	5	3	3	3	4	5	4	3	3	5	4	4	3	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	
su jeto 18	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	
su jeto 19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	5	2	
su jeto 20	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	3	
su jeto 21	3	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	
su jeto 22	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	5	2	2	2	
su jeto 23	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	2	
su jeto 24	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	
su jeto 25	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	3	4	
su jeto 26	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
su jeto 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
su jeto 28	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	
su jeto 29	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	
su jeto 30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
su jeto 31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	5	3	5	3	2	3	3	2	5	3	2	3	
su jeto 32	5	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	
su jeto 33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	1	1	3	1	4	4	5	4	4	4	4	3	
su jeto 34	2	2	5	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	5	2	5	5	5	3	3	5	3	2	

su jeto 35	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2
su jeto 36	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	2	3	1
su jeto 37	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3
su jeto 38	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	2	3	3	2	4	3	5	4	5	5	4	3
su jeto 39	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	1	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3
su jeto 40	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2
su jeto 41	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
su jeto 42	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
su jeto 43	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	1
su jeto 44	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	1
su jeto 45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	1
su jeto 46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2
su jeto 47	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
su jeto 48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
su jeto 49	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	4	4	3	5	4	4	2
su jeto 50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
su jeto 51	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	5	5	2	4	5	3	4	2	5	4	5
su jeto 52	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	5	4	2	3	4	4	4	2	4	3	3	1
su jeto 53	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1
su jeto 54	4	4	3	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	2
su jeto 55	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
su jeto 56	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5
su jeto 57	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	3	1
su jeto 58	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
su jeto 59	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	5	4	3	2	3	3	3	2	2	2	5	3	2	3	3	3	2
su jeto 60	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1
su jeto 61	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	1
su jeto 62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
su jeto 63	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
su jeto 64	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
su jeto 65	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
su jeto 66	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	1	1	1	3	1	2	4	4	2	4	4	3
su jeto 67	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4
su jeto 68	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	3	3	3	3	2	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4
su jeto 69	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	2	1
su jeto 70	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	1
su jeto 71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	1
su jeto 72	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	1

su jeto 73	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	2	3	2	2	1
su jeto 74	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
su jeto 75	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1

**VARIABLE: Evaluación del desempeño docente**

	Promueve participación activa de los estudiantes				Promoción de razonamiento, creatividad y pensamiento crítico							Evaluación del progreso de aprendizaje y retroalimentación						Generación de ambiente de respeto y proximidad						Regulación positiva del comportamiento de los estudiantes			
	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p 12	p 13	p 14	p 15	p 16	p 17	p 18	p 19	p 20	p 21	p 22	p 23	p 24	p 25	p 26	
sujeto 1	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	
sujeto 2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
sujeto 3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	
sujeto 4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	
sujeto 5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	
sujeto 6	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
sujeto 7	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
sujeto 8	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	
sujeto 9	5	4	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3	1	5	5	5	5	5	3	3	5	5	
sujeto 10	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
sujeto 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
sujeto 12	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
sujeto 13	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	
sujeto 14	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
sujeto 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
sujeto 16	5	4	4	2	3	5	4	4	4	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
sujeto 17	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	
sujeto 18	5	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	2	4	4	4	5	5	3	3	4	
sujeto 19	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
sujeto 20	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
sujeto 21	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
sujeto 22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
sujeto 23	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	
sujeto 24	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
sujeto 25	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	
sujeto 26	4	4	4	4	5	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	
sujeto 27	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
sujeto 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	
sujeto 29	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
sujeto 30	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
sujeto 31	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
sujeto 32	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	
sujeto 33	4	4	5	3	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	
sujeto 34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	

sujeo 35	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4
sujeo 36	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
sujeo 37	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
sujeo 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	5	5	4	4
sujeo 39	3	4	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5
sujeo 40	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
sujeo 41	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5
sujeo 42	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
sujeo 43	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
sujeo 44	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3
sujeo 45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2
sujeo 46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
sujeo 47	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
sujeo 48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
sujeo 49	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	4	4	3	5	4
sujeo 50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
sujeo 51	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	5	5	2	4	5	3	4	2	5
sujeo 52	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	5	4	2	3	4	4	4	2	4	3
sujeo 53	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
sujeo 54	4	4	3	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3
sujeo 55	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
sujeo 56	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4
sujeo 57	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3
sujeo 58	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3
sujeo 59	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	5	4	3	2	3	3	3	2	2	2	5	3	2	3	3
sujeo 60	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
sujeo 61	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4
sujeo 62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
sujeo 63	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
sujeo 64	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
sujeo 65	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
sujeo 66	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	1	1	1	3	1	2	4	4	2	4
sujeo 67	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4
sujeo 68	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	3	3	3	2	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4
sujeo 69	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
sujeo 70	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2
sujeo 71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
sujeo 72	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2
sujeo 73	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	2	3	2	2

sujeto 74	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
sujeto 75	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3