



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Liderazgo público y desempeño docente en la gestión
educativa de colegios públicos de Manchay del Distrito de
Pachacámac, UGEL 01- 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTORA:

Romero Guardia, Eva Maribel (ORCID: 0000-0002-4976-8323)

ASESORA:

Dra. Salazar Llerena, Silvia Liliana (ORCID: 0000-0002-1481-0368)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado primero a Dios, por brindarme salud para poder alcanzar mi meta.

A mi madre, que desde el cielo intercede ante Dios para seguir creciendo como persona y profesionalmente.

A mi familia, por ser el motor que me impulsa a seguir fortaleciéndome, especialmente a mi hija Blanca Lizeth por animarme a culminar con mi Doctorado.

Agradecimiento

Agradezco a los miembros de mi comunidad educativa 7259 “Víctor Raúl Haya de la Torre” de Manchay-Pachacámac, por darme la oportunidad de ir construyendo juntos aprendizajes de calidad en nuestros estudiantes.

A las personas que en todo este tiempo han formado parte de mi trayectoria profesional: asesores pedagógicos, directores, docentes, padres de familia, estudiantes, personal administrativo, especialistas de la UGEL 01.

A mis amigos del aula: Jessica, Ader, Alex, por formar un equipo de trabajo.

A los docentes de la UCV, que a lo largo de mi carrera fueron inculcando en mi persona conocimientos, habilidades, desarrollo del pensamiento crítico; orientando en todo momento el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
VIII. PROPUESTA	45
REFERENCIAS	51
ANEXOS	

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Matriz de operacionalización de las variables
3. Calculadora de la muestra
4. Instrumentos de recolección de datos
5. Certificados de validación de los instrumentos
6. Base de datos de las variables
7. Consentimiento informado
8. Carta de presentación

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de niveles de la variable liderazgo público	26
Tabla 2. Distribución de niveles de la variable desempeño docente	27
Tabla 3. Distribución de niveles de la variable gestión educativa	28
Tabla 4. Información de ajuste de los modelos – Hipótesis general	29
Tabla 5. Pseudo R cuadrado – Hipótesis general	29
Tabla 6. Regresión ordinal - Estimaciones de parámetro de la hipótesis general	30
Tabla 7. Información de ajuste de los modelos – Hipótesis específica 1	31
Tabla 8. Pseudo R cuadrado – Hipótesis específica 1	31
Tabla 9. Información de ajuste de los modelos – Hipótesis específica 2	32
Tabla 10. Pseudo R cuadrado – Hipótesis específica 2	32
Tabla 11. Información de ajuste de los modelos – Hipótesis específica 3	33
Tabla 12. Pseudo R cuadrado – Hipótesis específica 3	33
Tabla 13. Regresión ordinal - Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 3	34
Tabla 14. Recursos disponibles para la propuesta	48
Tabla 15. Presupuesto del proyecto	49
Tabla 16. Programación de actividades para la propuesta	49

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Tamaño de la muestra	21
Figura 2	Niveles de la variable liderazgo público	26
Figura 3	Distribución de niveles de la variable desempeño docente	27
Figura 4	Distribución de niveles de la variable gestión educativa	28

Resumen

El objetivo del trabajo fue determinar la incidencia del Liderazgo Público y el Desempeño Docente en la Gestión Educativa en las instituciones educativas públicas de Manchay- Pachacamac 2020. El trabajo fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental transversal, contó con una muestra de 196 participantes de diferentes instituciones educativas de la zona. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos tres cuestionarios, uno por cada variable, los cuales fueron sometidos a confiabilidad y validados por expertos, tuvieron una confiabilidad mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach.

Los resultados para liderazgo público, desempeño docente y gestión educativa indican un predominio en el nivel ineficaz, siendo sus resultados 65,3%, 74% y 66,3% respectivamente. Para comprobar las hipótesis se realizó una prueba de regresión logística ordinal, llegando a la conclusión, que el liderazgo público y desempeño docente inciden de manera significativa en la gestión educativa de instituciones públicas de Manchay; obteniéndose una variabilidad de Nagelkerke del 39,8%; y un Wald mayor a 4, y asociado con valores de 0,000 menores a 0,05.

Palabras clave: Liderazgo público, desempeño docente, gestión educativa.

Abstract

The objective of the work was to determine the incidence of Public Leadership and Teaching Performance in Educational Management in the public educational institutions of Manchay-Pachacamac 2020. The work was of a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental cross-sectional design, it had a sample of 196 participants from different educational institutions in the area. The technique used was the survey and the instruments three questionnaires, one for each variable, which were subjected to reliability and validated by experts, had a reliability through the Cronbach's Alpha statistical test.

The results for public leadership, teaching performance and educational management indicate a predominance at the ineffective level, with their results being 65.3%, 74% and 66.3% respectively. To test the hypotheses, an ordinal logistic regression test was carried out, reaching the conclusion that public leadership and teaching performance significantly affect the educational management of public institutions in Manchay; obtaining a Nagelkerke variability of 39.8%; and a Wald greater than 4, and associated with values of 0.000 less than 0.05.

Keywords: Public leadership, teaching performance, educational management.

Resumo

O objetivo do trabalho foi determinar a incidência de Liderança Pública e Desempenho Docente em Gestão Educacional nas instituições de ensino públicas de Manchay-Pachacamac 2020. O trabalho teve uma abordagem quantitativa, de tipo básico, com um cruzamento não experimental desenho seccional, teve uma amostra de 196 participantes de diferentes instituições de ensino da área. A técnica utilizada foi a survey e os instrumentos três questionários, um para cada variável, os quais foram submetidos à confiabilidade e validados por especialistas, tiveram confiabilidade por meio do teste estatístico Alfa de Cronbach.

Os resultados para liderança pública, desempenho docente e gestão educacional indicam predominância no nível ineficaz, com resultados de 65,3%, 74% e 66,3% respectivamente. Para testar as hipóteses, foi realizado um teste de regressão logística ordinal, concluindo que a liderança pública e o desempenho docente afetam significativamente a gestão educacional das instituições públicas em Manchay; obtendo uma variabilidade de Nagelkerke de 39,8%; e um Wald maior que 4, e associado a valores de 0,000 menores que 0,05.

Palavras-chave: Liderança pública, desempenho docente, gestão educacional.

I. INTRODUCCIÓN

En pleno siglo XXI, con el crecimiento acelerado de la tecnología, nos encontramos ante altas demandas educativas, lo que hace fundamental replantear los tradicionales modelos de gestión y liderazgo que aún se vienen dando en algunas instituciones educativas y encaminarse hacia un objetivo centrado en el aspecto educativo participativo, liderazgo distribuido y la formación docente, encaminadas a la investigación en educación, con el propósito de lograr objetivos, enmarcados al progreso y mejora de las escuelas. Para conseguir la transformación de la educación y que las escuelas se desarrollen es fundamental que los profesores y directivos se encuentren en constante capacitación, actualización y empoderados de los nuevos enfoques educativos, asumiendo conscientemente un rol protagónico en cada proceso.

Los países que rápidamente se adapten, con predisposición y dispuestos al cambio, serán escuelas exitosas con profesionales competentes. Los gobiernos tendrán el desafío de asumir el gran reto. Las evidencias nos demuestran que una dirección escolar que tenga estas características, tiene efectos positivos en “el clima organizacional en la comunidad educativa”, la calidad de enseñanza y por ende en los aprendizajes (Mourshed & Barber, 2008; Jantzi & Leithwood, 2008; Marfán & Horn, 2010; Bolívar, 2010; Marzano, et.at, 2008).

UNESCO-OREALC (2014), en cuanto a las políticas de liderazgo del directivo escolar, en la realidad del Caribe y América Latina, da cuenta que las políticas conducidas a directivos escolares se encuentran en un proceso de cambio y transformación. Diferentes sistemas han asumido estrategias para fortalecer en los directivos su liderazgo, entre ellas destacan la precisión de los compromisos de los líderes educativos quienes vienen incorporando estándares de desempeño, sistemas de evaluación y de incentivos para lograr los resultados propuestos. Paralelo a estas estrategias existen mayores desafíos, siendo una de ellas la actualización y formación de líderes pedagógicos. En su mayoría, los países latinoamericanos no cuentan con políticas coherentemente estructuradas y claras, donde se establezcan las competencias a lograr en función a estándares de desempeño establecidos con anticipación, asegurando la existencia de programas de calidad que ofrezcan la formación requerida (p. 8).

En el Perú, contamos con el “Marco de buen desempeño del directivo” (Ministerio de Educación, 2014). “Se sustenta en la literatura sobre gestión escolar, mejora y cambio educativo, aprendizaje organizativo, calidad educativa, escuelas eficaces, los cuales se encuentran encaminados a establecer una visión colaborativa sobre liderazgo pedagógico” (p.13). Viviane Robinson (2016), en su “Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico”, nos plantea las prácticas de liderazgo, las mismas que se ven expresadas en sus dominios, competencias y desempeños (p. 7). Se sitúa en el liderazgo pedagógico, relegando el liderazgo público; los directivos son funcionarios del estado; por lo tanto, necesitan ser considerados en la concertación y coordinación con la Municipalidad Distrital, siendo su finalidad realizar propuestas en beneficio de la comunidad (Minedu, 2014).

En el Plan Operativo Institucional de la UGEL 01 (POI), las políticas del Minedu se organizan en cuatro ejes; uno de ellos es la docencia, se menciona que el Minedu prioriza dentro de sus políticas que, el desempeño pedagógico de los docentes se forme en base a criterios acordados dentro de la renovada carrera pública, donde el directivo debe asumir un rol de liderazgo, indispensable y necesario para favorecer los logros de los aprendizajes. En consecuencia, uno de los objetivos estratégicos institucionales de la UGEL 01 es “Fortalecer las prácticas pedagógicas en los directivos, promoviendo un clima favorable para el aprendizaje” (p.11); esto se ejecuta a través de programas de formación docente y directivo. En tal sentido, la UGEL cumple el rol de apoyar los procesos de convocatoria de los servicios educativos que ofrece el programa a los directores de escuelas públicas que se encuentran ubicados dentro de su jurisdicción (2015).

Los líderes educativos de Manchay, pertenecen a la jurisdicción de la UGEL 01, no son ajenos a estos cambios; sin embargo, aún hay mucho camino por recorrer en el desafío de su liderazgo público y desempeño docente y por ende lograr una excelente gestión educativa.

Siendo necesario investigar la problemática existente, se planteó la siguiente interrogante como problema general: “¿Cómo incide el liderazgo público y desempeño docente en la gestión educativa de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01?”. A partir de ello, se desprendieron los

siguientes problemas específicos: ¿Cómo incide el liderazgo público y desempeño docente en la gestión estratégica de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01?, ¿Cómo incide el liderazgo público y desempeño docente en la gestión del entorno político de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01?, ¿Cómo incide el liderazgo público y desempeño docente en la gestión operativa de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01?

De acuerdo a las interrogantes, se planteó el siguiente objetivo general: “Determinar la incidencia del liderazgo público y desempeño docente en la gestión educativa de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01”. De la misma forma, se plantearon los siguientes objetivos específicos: Determinar la incidencia entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión estratégica de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01, determinar la incidencia entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión del entorno político de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01, determinar la incidencia entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión operativa de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01.

Con respecto a la justificación legal, las tres variables de estudio se enmarcan en la Ley General de Educación N° 28044 y en la Ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29062; dichas leyes sustentan la investigación. En cuanto a la justificación epistemológica, da respuesta a las hipótesis planteadas con respecto a la incidencia del liderazgo público y desempeño docente en la gestión educativa de colegios públicos de Manchay. En la justificación teórica, la investigación cuenta con teorías, fuentes confiables que sustentan a las variables de investigación. En lo que se refiere a la justificación metodológica, se puede decir que sigue los procedimientos de una investigación científica, los resultados obtenidos responden a los instrumentos aplicados, los cuales fueron validados; por lo tanto, pueden emplearse en otras investigaciones. Finalmente, podemos mencionar que la investigación cuenta con justificación práctica, que será de gran utilidad a otras instituciones educativas para evaluar su liderazgo público y el desempeño docente de sus maestros y cómo estas inciden significativamente en su gestión educativa.

II. MARCO TEÓRICO

En lo que refiere al contexto nacional, en cuanto a Liderazgo público, hay escasos autores que nos aportan sobre el tema, siendo uno de ellos Carranza et al. (2016) quienes en su investigación mencionan que, su objetivo es contar con un equipo directivo profesional, como lo indica “La Carta Iberoamericana de la Función Pública”, que cuenten con vocación de servicio, mérito, honestidad, eficacia, capacidad, adhesión y responsabilidad a los valores democráticos; tomando como base los principios de valor público, la responsabilidad a través de los resultados y la racionalidad económica; desarrollando tres tipos de gestión: La gestión estratégica, operativa y del entorno político. Países, en su mayoría desarrollados y de América Latina han asumido el modelo de dirección pública profesional donde los directivos son designados por meritocracia, evaluados según criterios, donde el directivo tiene “derecho a gestionar”. En Perú se está implementando progresivamente.

Mondragón (2015, citado por Badillo 2005), señaló que en el sector educación es prioridad contar con directivos líderes que relacionen de forma adecuada los procesos de aprendizaje con los factores de calidad, siendo inspiradores del cambio pedagógico de su desempeño, tomando en cuenta la innovación como fuente que lleva a la calidad educativa (p. 13). Al respecto, Peralta (2015), menciona que los líderes que solo se dedican a dejar trabajos sin importar cómo se hagan, lo importante es que se realicen; no están esperando responsabilidad, automotivación de parte de su personal, están propiciando distanciamiento y resultados no satisfactorios (p.19).

Con respecto al desempeño docente, algunos autores nos ilustran a través de sus investigaciones, tal es el caso de Quispe (2020), quien en su tesis señaló que la educación demanda implementar instituciones educativas que responda a los diferentes cambios que la sociedad vive; por el crecimiento tecnológico y las nuevas formas de llegar al conocimiento, se necesitan docentes y directivos comprometidos e innovadores para brindar un servicio educativo de calidad (p. 14).

Rosas (2016), en su artículo de investigación, propuso el objetivo de comparar “la relación entre desempeño docente y liderazgo pedagógico del

directivo". El diseño empleado fue correlacional, descriptivo, con una muestra de 110 estudiantes del colegio "N°0004 Mariano Melgar –Breña", empleó para cada variable un cuestionario. Sus resultados concluyeron que existe significativa relación entre liderazgo pedagógico del directivo y desempeño docente, desde la perspectiva de los estudiantes (p. 56).

Por otro parte Gonzales (2015), en su tesis, tuvo como objetivo determinar la existente relación entre el desempeño docente y la gestión del conocimiento en los colegios públicos mencionados; el diseño empleado fue no experimental, método deductivo hipotético, nivel correlacional, Se aplicó como instrumentos: un cuestionario sobre gestión del conocimiento, con 27 ítems y otro sobre desempeño docente con 28 ítems. Su muestra fue de 210 participantes de 461 docentes. La conclusión de la investigación evidencia la existente relación entre sus variables.

Felten (2013), en su artículo manifiesta que los docentes deben identificar en sus estudiantes principios de buena práctica, que incluyan: indagación sobre el trabajo que realizan sus alumnos, el contexto en el cual se desarrollan, la metodología que emplean, trabajo en equipo y exposición de sus resultados. Estos principios propiciados por los profesores, conllevan a mejorar los aprendizajes, fortaleciendo su desempeño pedagógico (p. 121-125).

En Gestión educativa, podemos citar a Tapia (2020), en su tesis doctoral, su propósito fue encontrar la correspondencia entre la reforma magisterial y la gestión educativa en una institución de Lima, el método empleado fue hipotético-deductivo, correlacional, descriptivo, de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, con corte transaccional; la población y la muestra fueron iguales, a quienes se aplicaron dos cuestionarios, uno del autor Morales sobre gestión educativa y el otro cuestionario de Osorio sobre reforma magisterial; ambos con la escala de Likert. Los resultados concluyeron que se encuentra el nivel de correlación alta, encontrándose positiva relación entre las variables, con significancia bilateral $p=0.000$.

Rocca (2019), en su investigación en el programa de segunda especialidad, señaló que, es la relación interna la que posee los procesos que brindan

lineamientos estratégicos, y que involucran las actividades durante todo el proceso educativo, logrando gestionar de manera óptima los recursos (p. 39).

Entre otros autores tenemos a Cajo (2018), quien en su tesis mencionó que, en la gestión institucional, es importante el buen desempeño del equipo directivo, así como del docente de los colegios; siendo necesario conocimientos de liderazgo, de estrategias de gestión, de relación interpersonal, de situaciones motivacionales y el dominio de habilidades blandas; imprescindibles para una excelente gestión (p.22).

Aunado a esta investigación, tenemos la tesis doctoral de Abad (2018), su objetivo fue, encontrar la existente relación entre gestión educativa y liderazgo pedagógico en la escuela mencionada; el trabajo de investigación presentado corresponde al enfoque cuantitativo, correlacional, con diseño transversal no experimental. En la muestra se consideró a 147 estudiantes de una población de 245, de la escuela en mención. En sus resultados, se evidenciaron la positiva correlación entre liderazgo pedagógico y la gestión educativa.

Garibaldi (2017), en su tesis doctoral hace referencia al logro de los objetivos previstos, a la gestión eficiente de los recursos disponibles y el desarrollo personal de los estudiantes y docentes, con propuestas que conozcan los gestores y docentes, para dar solución a la realidad social y económica institucional (p. 18).

A nivel internacional, hay autores que muestran su posición frente a las variables de estudio que se está mostrando en el presente trabajo, a continuación, mencionamos a algunos de ellos que nos van a ilustrar sobre el liderazgo público. Corrigan (2021), en su artículo señala, el líder público, asume un compromiso que busque la transformación de su comunidad. Para lo cual, organiza, planifica tomando en cuenta las necesidades, para discutir las o evaluarlas con el equipo, integrado por aliados, representantes de la comunidad, de la municipalidad, del gobierno.

Al respecto, Schwartz et al. (2020), en su artículo denominado “¿Puede el liderazgo público aumentar la motivación del servicio público y desempeño laboral?, explora la relación entre “los enfoques de responsabilidad, seguimiento de reglas, lealtad política y gobernanza de redes para el liderazgo y la motivación del servicio

público de los empleados (PSM) y el desempeño laboral individual”, en dicha investigación, se empleó una muestra de 64 gerentes y 300 funcionarios públicos del país de China; los resultados evidenciaron que el liderazgo de la gobernanza tiene relación fuerte con el desempeño laboral, de forma positiva.

A continuación, Leal et al. (2019), en su artículo manifiestan que la innovación es la clave fundamental para el avance del Sistema educativo, donde la gestión es crucial para la mejora y progreso de organizaciones. El Liderazgo transformacional es relevante para la innovación, su relación produce efectos positivos (p. 193).

Ramon (2017), en su artículo de investigación trata sobre el surgimiento del liderazgo público, a través del directivo, con su liderazgo se puede fomentar la implementación de políticas y prácticas de desarrollo de líderes. En su gobernanza intervienen directivos (intermedios y altos cargos), empleados públicos (contratados y funcionarios) y políticos (designados). Cumpliendo el rol que les toque desempeñar según la misión que se va a implementar (p.26).

Tallón (2013), en su artículo manifiesta que, en este mundo globalizado, se observa a grandes empresas tradicionales que invierten en el desarrollo de su personal, porque se han dado cuenta que las personas con quienes trabajan son el mejor recurso con el que cuentan para que sus empresas sigan liderando en el sistema globalizado. Los líderes apuestan por la creatividad, innovación, cambiando su enfoque de mando e inspirando en su personal al trabajo colaborativo.

Sepúlveda y Aparicio (2017), en su artículo mencionan que, los líderes educativos, tienen la capacidad de desarrollar el trabajo colaborativo, con expectativas altas en el aspecto académico. Un eficaz directivo, provoca un resultado positivo en lo que refiere el aprendizaje y rendimiento de los estudiantes, aplicando planes de mejora, motivando constantemente al trabajo colaborativo, empoderando a sus docentes a asumir un liderazgo en su contexto escolar.

García et al. (2017, citado por Robbins, 2009), en su revista científica mencionan que no existe nada automático en la manera encaminada a realizar la

tarea, ni situado a las personas; se pone énfasis al líder como persona y como gestor.

Reyes y Gonzales (2013, citado por Koontz, 2008) manifestaron que: el directivo es el líder clave de las transformaciones y cambios en las instituciones; donde la formación, cualidades personales, saberes y experiencia profesional; cumplen un rol determinante en la dinámica institucional y en el logro de los objetivos institucionales (p. 100).

En lo que refiere al desempeño docente, autores como Parra et al. (2020), en su investigación analizaron la práctica pedagógica de docentes jubilados, con el propósito de indagar sobre su formación y actualización docente que necesitan en este siglo XXI. Para ello, realizaron una entrevista con 325 participantes, con el objetivo de verificar si el año de nacimiento o el sexo influían en su formación necesaria para ser un gran maestro. Los resultados mostraron significativas diferencias entre los docentes nacidos antes del año 1948 y los que nacieron después de dicho año.

En esa misma línea, Vega (2020), en su artículo menciona que, ante los continuos cambios socioeconómicos que se vienen dando en la actualidad, surge la urgencia de reestructurar la gestión educativa, también la estructura de las escuelas. Han surgido nuevos desafíos con la intención de superar los resultados encontrados y ante las nuevas necesidades de la comunidad debemos plantearnos retos para lograr las adaptaciones. En este contexto educativo, el mediador es el maestro, quien transforma los conocimientos. Un factor crucial para lograr la efectividad del maestro es la gestión educativa. Está probado que algunas prácticas, en relación con la política de Liderazgo, contribuyen al empoderamiento del maestro.

Martínez et al. (2016), en su artículo presenta un reporte de investigación desarrollado desde el año 2013 hasta el 2016 en Chihuahua, región centro sur, integrado por cinco zonas escolares. El trabajo de investigación fue correlacional, de corte mixto. Dentro de sus conclusiones podemos mencionar: los docentes piensan que para lograr la calidad educativa existen cuatro factores (contexto, docente, escuela, gobierno), demandan trabajar de forma colaborativa. La calidad

no solo depende del desempeño del docente (p. 123). Otra conclusión: para optimizar el desempeño docente y la calidad educativa, es fundamental que el directivo ejecute su función buscando un punto de equilibrio para evitar caer en el autoritarismo, en la fiscalización sobre el actuar de sus docentes o ser permisivo y no prestar atención a las actividades que realizan los profesores; de esta manera, relegando la gestión educativa, (p. 132).

En lo que respecta a la Gestión educativa, Briceño et al. (2020), en su artículo manifiestan: hoy en día, debido a la revolución de la tecnología, más aún con la pandemia que venimos atravesando, un gestor educativo debe estar a la vanguardia de los cambios y avances que la tecnología brinda en favor de la educación, permitiendo la progresión de los aprendizajes de los estudiantes (p. 286).

Barzaga et al. (2019), en su artículo mencionan: en una entidad o institución, la gestión es quien toma las decisiones trascendentales, tomando acuerdos con su organización, enfocados a desarrollar estrategias que permitan mejorar sus resultados. La interacción entre el conocimiento, la gestión y la toma de decisiones es relevante para gestionar organizaciones educativas (p. 120).

Al respecto, Cárdenas y Alberto (2018), iniciaron la exploración e identificación de respuestas de las instituciones educativas desde su entorno, para la identificación de su manera de actuar y posibles soluciones a las demandas a temas de abandono escolar, poco interés de los estudiantes de seguir con sus estudios, así como la pertinencia de implementar programas para que la educación sea un espacio apropiado e incluyente (p. 3).

Garibaldi (2017, citado por Johnson-Laird, 2007), menciona que, el gestor logra la integración de aspectos relevantes y representativos del que hacer de un conjunto de actores educativos, en un momento y espacio determinado; permite la clarificación de los procesos y factores de transformación de la gestión en los diferentes niveles de concreción (p. 16).

Farfán (2017, citado por Pozner 2003), señaló con respecto a la gestión óptima de los recursos que es una nueva forma de percibir, organizar y conducir la institución educativa, que ocurre cuando el cálculo estratégico transformacional y

situacional, se logra reconocer como unos de los fundamentos, y cuando esto antecede, preside y acompaña a la tarea educativa en su labor cotidiana.

Otro aporte importante es el de Rico (2016), en su artículo presentó como objetivo: Estudiar la gestión educativa como un elemento primordial en la educación, con más preponderancia, en el proceso de formación docente universitaria; en su conclusión menciona que hay una relación significativa entre la formación docente y la gestión educativa.

Al respecto, Ortiz (2014), en su tesis planteó una alternativa en la gestión educativa a través del liderazgo pedagógico para mejorar la calidad educativa, específicamente en los lugares cuyos resultados no tengan la atención y análisis específico, bajo un enfoque cuantitativo; siendo los resultados: la gestión con excelente liderazgo pedagógico tiene la tendencia a promover estrategias para fortalecer el sentido pedagógico en procura de lograr mejoras en los estudiantes, en lo que refiere a su aprendizaje, opuesto a la visión tradicional que prioriza lo administrativo.

Según Codina (2014), en su artículo, sobre la evolución de las teorías de la gestión, nos dice que permite la comprensión a través del tiempo, como producto de los cambios en las organizaciones, que tiene influencia de factores tecnológicos, económicos, sociales y políticos; y las instituciones educativas, asumieron enfoques diversos como gestión de calidad, dirección por objetivos, dirección por valores, que conduce a la gestión estratégica (p.4).

Revisando la literatura de las variables, podemos mencionar que el sistema educativo, en sus últimos años, se ha venido esforzando por ir comprendiendo el rol que cumplen los directivos con respecto al liderazgo que ejercen diferentes actores desde otros contextos. El liderazgo, hoy en día, se considera como una prioridad en los diferentes programas de política educativa, a nivel internacional y también a nivel nacional. Influye en las motivaciones, mejorando notablemente las capacidades de los miembros que integran el sistema educativo, logrando excelentes resultados, siendo indispensable y eficaz para desarrollar la equidad y eficiencia de la educación.

Birmanía et al. (2020), en su artículo, menciona que, un líder público es una persona que se relaciona con otras comunidades, dirigiendo el cambio con mucha habilidad. Su liderazgo se enfatiza en la conexión que forma con otros líderes; esto se evidencia en la relación existente entre un líder y todas las personas que conforman su comunidad (133).

Talib et al. (2019), en su artículo refieren: un líder, es quien fortalece la relación entre desempeño laboral y liderazgo transformacional, motivando y comprometiendo; desarrollando un liderazgo organizacional, actuando en mejora del desempeño de los docentes (p. 306).

Otro aporte es el de Araneda et al. (2016), mencionan que, un líder en la actualidad, es la pieza fundamental en las instituciones, son quienes enfrentan constantes cambios y asumen desafíos, debido a las altas demandas existentes; por lo tanto, es muy importante destacar la relación de liderazgo entre docentes y directivos; siendo elemento fundamental para lograr el desempeño de las instituciones (p. 139).

Chiguay y Villagra (2016), en su artículo mencionan que, un buen líder debe tener una óptima comunicación con sus pares, lo que permite resolver oportunamente los conflictos, empleando la información para fortalecer la comunidad educativa. Además, el líder debe ser crítico con respecto a su propio desempeño; esta cualidad permite mejorar su liderazgo, fomentando cambio y crecimiento positivo, involucrando al personal docente.

Por su parte Bolívar (2015), afirma que: Un líder eficaz es quien moviliza a su equipo, formando comunidades de aprendizaje que les permitan alcanzar el éxito a lo largo del tiempo. Esto se logra gestionando nuevas prácticas, creando organizaciones que brinden apoyo a través de entornos coherentes; desarrollando y promoviendo habilidades de liderazgo y prácticas de los miembros de su comunidad (p. 19).

Fukutomi y Hambrick (1991, citado por Ysa y Salvador, 2015), en su artículo “Liderazgo y dirección pública: el ciclo de vida del cargo directivo” mencionan que, en el cargo directivo, se suceden cambios en cinco dimensiones, siendo ellas: “el

compromiso del directivo con su paradigma, el conocimiento de la tarea, la diversidad de información, el interés en la tarea, y el poder” (p.49).

Con respecto a la primera dimensión: Compromiso con el paradigma, el cual está compuesto por competencias directivas que van más allá de conocimientos técnicos, en los cuales factores primordiales son la motivación, capacidades cognitivas, actitudes, carácter, destrezas y valores. El directivo que es nombrado en un cargo, por lo general no es aprendiz en gestión, posee un paradigma determinado, el que ha sido considerado como criterio para ser elegido en el cargo, lo que le permite el éxito. Es el motivo por el cual muchos directivos realizan, inmediatamente cambios en la organización que dirigen, sobre todo en las áreas donde se encuentran más fortalecidos y con experiencia. (Salvador, 2015)

En relación a la segunda dimensión, los mismos autores se refieren al: Conocimiento de la tarea, nos mencionan sobre las desventajas en las cuales se encuentra el directivo que recién asume un cargo, en referencia a los demás miembros de la organización a los cuales va a dirigir; esto, en lo que respecta a los contactos, conocimiento de hechos y procedimientos. En ese sentido, el progreso de una persona en su propia organización, le ofrece menos déficits; pero, se enfrenta a normas, actores desconocidos; estos aspectos son superados de forma rápida adquiriendo conocimientos sobre el cargo que desempeña. Las evidencias demuestran que la adquisición de conocimientos sobre el cargo que se desempeña, pasado un tiempo, llega a la cúspide y los nuevos conocimientos empiezan a disminuir. (Salvador, 2015)

Con respecto a la tercera dimensión, sobre: Diversidad en la información; nos dice que, mientras el directivo recurre a diferentes fuentes de información con el propósito de conocer más sobre la tarea, estas, van disminuyendo y se van restringiendo progresivamente. Al inicio, la información lo obtiene de fuentes internas y externas de forma equilibrada, sin embargo, al desarrollar las redes internas, reducen la utilización de fuentes externas y esto se agrava porque los colaboradores se adaptan a las preferencias informativas del directivo, realizando el filtrado de la información a la cual accede el directivo. (Salvador, 2015)

En la cuarta dimensión mencionan: Interés por la tarea, a pesar de los habituales shocks políticos, los directivos van adquiriendo dominio en su trabajo; las evidencias demuestran que, hasta las responsabilidades y tareas más exhaustivas, tienden a convertirse en prácticas habituales y cada vez menos interesantes que al inicio. (Salvador, 2015)

La quinta dimensión se refiere al: Poder; el paso del tiempo, les permite a los directivos acumular poder y se puedan mantener en el cargo; estas provienen de diferentes fuentes las cuales son reforzadas con el paso del tiempo: institucionalización de poder, cooptación de políticos y éxito acumulado. (Salvador, 2015)

En esta variable se concluye que, un líder público posee actitudes, conocimientos, valores; gracias a su constante actualización, lo que le permite contar con variada información, tanto del contexto como de fuentes externas; de esta manera van adquiriendo dominio y experiencia en la labor que desempeñan logrando el poder del conocimiento, lo que va a propiciar su permanencia y éxito.

En lo que respecta al desempeño docente, se puede decir que es un proceso, que se irá consolidando si se cuenta con el apoyo y las condiciones necesarias para lograrlo.

Vidarte (2005, citado por Vega, 2020) manifiesta que: El desempeño pedagógico de un docente es ir más allá de transmitir conocimientos; es, con buen ojo pedagógico aprovechar eficientemente los pocos recursos educativos que ofrecen las escuelas. El no contar con recursos educativos ni mobiliarios no es impedimento para brindar aprendizajes de calidad (p. 24).

García et al. (2018), en su artículo mencionan que; el desempeño docente es el comportamiento que muestra un docente durante todo el tiempo que realiza su enseñanza, demostrando su eficiencia profesional y social. Es necesario identificar en ellos sus necesidades formativas, sus habilidades, potencialidades; con la finalidad de potenciar sus actividades en mejora de su desempeño (p. 997).

Martínez et al. (2016), mencionan: toda evaluación parte de su propia reflexión, analizando sus potencialidades y sus aspectos de mejora en el

cumplimiento de sus responsabilidades y funciones determinadas por la institución que corresponde; la calidad se mide en base al rendimiento y logros obtenidos en un tiempo explícito que permiten realizar una valoración, dando a conocer las fortalezas y aspectos de mejora de la situación abordada (p. 126).

Morgan et al. (2014), en su artículo refieren que, en los últimos años, se viene evaluando la eficacia de los profesores, con el objetivo de tomar decisiones sobre su permanencia, ascensos, remuneraciones. Es factible que el desempeño de los profesores aumenta en escuelas que tienen bajo rendimiento (p. 1).

El Marco del Buen Desempeño Docente (2012), surgió del consenso entre el Estado y la sociedad, con respecto a la docencia en la Educación Básica de las escuelas privadas y públicas. Este documento contiene la “nueva visión de la profesión docente”, propone un cambio basado en el MBDD, registrando a la docencia como un quehacer complejo. Esto, conlleva a exigir una constante reflexión a través de la autonomía y crítica sobre sus capacidades para actuar ante determinadas situaciones y de decisión frente a diversos contextos, realizando dinámicas de relación con sus pares y con sus estudiantes y la eficiente organización escolar. Se considera al profesor como una persona de cambio, quien con sus palabras y acciones tienen poder en la formación de sus estudiantes. Además, se encuentra en constante interacción con sus pares para planificar, evaluar y reflexionar pedagógicamente. En esta práctica, encontramos cuatro dimensiones: reflexiva, relacional, colegiada y ética (p. 16).

Iniciamos con la dimensión reflexiva: el o la docente, en su trabajo cotidiano, certifica su identidad profesional, reflexionando desde su práctica social, deliberando y asumiendo decisiones, apropiándose de diversos saberes y desarrollando habilidades que le permita certificar el aprendizaje de sus estudiantes. En esta reflexión, prima el conocimiento del contexto, de las características de sus estudiantes y manejo de sus saberes disciplinares y pedagógicos, constituyendo de esta manera su competencia profesional. Esta práctica, demanda asumir una conciencia personal y grupal de forma crítica que conlleven a asumir compromisos de mejora. (MBDD, 2012)

Con respecto a la dimensión relacional, se menciona que en la docencia es fundamental la correspondencia entre profesionales de la enseñanza quienes comparten el proceso de aprendizaje, el cual es planificado, dirigido y evaluado en conjunto. En esta relación, se cimientan lazos afectivos, cognitivos y sociales; los cuales permiten que la docencia sea una actividad profesional ético, cultural y subjetivo. La relación entre estudiantes y docente es imprescindible. Las interacciones en el aula, a nivel institucional, con las familias y comunidad, enriquece las relaciones; lo que permite el desarrollo de las emociones, afecto, flexibilidad, tolerancia, valorando sus características socio-culturales y sus diferencias individuales; es por eso que la buena docencia necesita de cuidado e interés y respeto por el estudiante. (MBDD, 2012)

En la dimensión colegiada, se refiere al desarrollo de la labor docente que se realiza dentro de una institución, cuya intención es que “los estudiantes aprendan y adquieran las competencias que les corresponden”; para esto, interactúa con directivos y docentes en vista que su práctica es institucional y social, coordinando, planificando, realizando y evaluando la misión y visión de su institución. El docente forma parte de la cultura escolar; por lo que, su individualidad alcanza sentido cuando aporta a los objetivos de su Institución, expresando su voluntad, opinión y decisión por medio de las comisiones de trabajo, fortaleciendo su identidad profesional. La planificación y desarrollo de las actividades en base a las aspiraciones institucionales, solo es posible si los docentes comprenden que su práctica individual de enseñanza es más efectiva si se realiza de forma colegiada. (MBDD, 2012)

Por último, la cuarta dimensión ética; ésta se manifiesta en la responsabilidad moral, compromiso con los estudiantes, su formación humana y sus aprendizajes. El docente, está a cargo de grupos diversos, siendo su responsabilidad cada uno de ellos, tomando decisiones de acuerdo al reglamento institucional y por ende a los fines que persigue el sistema educativo nacional. El respeto por la dignidad y derechos de las niñas, niños, y adolescentes es el fundamento ético de cada docente, el cual le exige ser un profesional de calidad, con buen comportamiento moral, que se encuentre en constante búsqueda de medios y estrategias que le permita promover aprendizajes en cada estudiante. En

consecuencia, el docente se encuentra en la obligación moral de rechazar la discriminación, corrupción y violencia; constituyéndose en un referente de actitudes y conductas éticas dentro de su entorno social. (MBDD, 2012)

Podemos concluir que, esta variable propicia que los docentes asuman retos, partiendo de su reflexión pedagógica y social, interactuando de forma eficiente con los miembros de su institución, participando del trabajo colegiado, actuando siempre de forma ética; esto lo conducirá a lograr con eficiencia su desempeño docente.

En lo que respecta a la gestión educativa, Ibrahim y Mazin (2017), en su artículo mencionan que se refiere al conjunto de acciones y tareas que se ejecutan para obtener eficacia, relevancia; con el propósito de emplear los recursos en el logro de objetivos institucionales (p. 336). Rivas (2017) sostiene llevar a la práctica la innovación en el sistema educativo, para ello demanda fomentar entornos oportunos e innovadores, que respondan a las necesidades de la institución y comunidad local (p.19).

Al respecto, Estarellas y Velásquez (2017) mencionan que, la gestión educativa es un conjunto de procesos organizados que motivan a una institución a alcanzar sus metas y objetivos, siendo estos procesos el diagnóstico, lo que le permite conocer dónde se encuentran con respecto a la meta, para luego realizar la planeación de las actividades específicas, la ejecución a través de cómo se realizará y en qué tiempo, el seguimiento que se realizará a cada actividad y la evaluación, lo que permitirá replantear según los resultados las actividades para lograr la meta establecida. (p. 7)

Fabián (2017) mencionó: la gestión educativa se refiere a las acciones y decisiones asumidas por autoridades políticas y administrativas con el propósito de influir en el progreso de las instituciones ante la sociedad. (p. 30)

Moore (2002, citado por Prado y Colonio, 2016), menciona que el directivo es “un creador de valor público”, que posee la habilidad, capacidad de brindar servicio de calidad, mejorando las condiciones de vida. En este aspecto del valor público, referente al sector educativo, donde el directivo se desempeña en tres importantes gestiones que se encuentran interrelacionadas: Gestión estratégica, de

entorno político y operativa (p. 47). En la primera dimensión denominada gestión estratégica, el directivo realiza el análisis del escenario en el que se encuentra la institución y su entorno, teniendo como finalidad de valorar la gestión de la entidad y sus resultados con la finalidad de evolucionar y replantear el panorama de la institución, los procesos, las acciones implementadas o los planes, (p. 47).

En la segunda dimensión, gestión del entorno político, está referido a la relación que se da entre el directivo y el contexto ya sea interno y externo; a través de la persuasión y el uso legítimo del poder, para participar, realizar consenso, autorizar, apoyar, colaborar y obtener recursos. Hace referencia que, el directivo tiene la capacidad de relacionar sus responsabilidades con el marco político, comprendiendo y analizando los documentos normativos, para diseñar estrategias, planes y servicios, entablando relaciones con diferentes actores, aliados estratégicos que beneficien el desarrollo de la institución. (Prado y Colonio, 2016)

Continuando con la tercera dimensión denominada gestión operativa, se menciona que el directivo, posee la capacidad de lograr que la institución actúe de forma eficaz y eficiente, cumpliendo con los objetivos planteados, asumiendo la responsabilidad de los resultados a los cuales se ha llegado. Se requiere que el directivo sea un gestor integral, que logre articular lo estratégico, operativo y político; siendo éste el actor primordial para lograr el desarrollo de su institución, a través de su gestión, convirtiéndose en autor de valor público en su institución. (Prado y Colonio, 2016)

Podemos concluir que la buena gestión educativa, conlleva a reformar el desempeño docente y por ende los aprendizajes de los estudiantes, situándose los colegios en un alto nivel de rendimiento académico y de reconocimiento ante la comunidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Paradigma

El trabajo doctoral, tiene como base el positivismo. Ricoy (2006, citado por Ramos, 2015), precisa que respaldará la investigación que tenga como propósito demostrar una hipótesis a través de los parámetros de una determinada variable o medios estadísticos expresado de forma numérica (p. 10).

Método

Se utilizó el método hipotético deductivo, constituye un sistema de hacer (hipótesis), a partir de ellas derivar predicciones como consecuencias lógicas, para contrastar con los resultados obtenidos en las encuestas y cuestionarios, para determinar si la conjetura original es correcta. (Hernández y Mendoza 2018, p. 269)

Enfoque

Es cuantitativo porque toma en cuenta procesos metódicos con el propósito de crear conocimientos. Con las preguntas formuladas con respecto a las problemáticas, se establecieron hipótesis y se establecieron variables, elaborando procedimientos para confirmarlas; con respecto a las variables se midieron en un determinado contexto, empleando métodos estadísticos, los que aterrizaron en conclusiones respecto a las hipótesis, (Hernández et al., 2014, p.4).

Tipo de investigación

La Tesis doctoral, tiene como propósito especificar propiedades y características significativas de las variables: liderazgo público, desempeño docente y gestión educativa; asimismo, determinar la incidencia significativa que existe entre las variables, por consiguiente, nos encontramos frente a una investigación descriptiva correlacional causal (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación

En la investigación, se optó por un diseño no experimental de corte transversal descriptivo (correlacional causal). "Este diseño busca describir las incidencias entre

dos o más categorías, donde los datos se recolectan en un tiempo único” (Hernández et al., 2018, p. 155).

En este sentido, se buscó medir la incidencia entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión educativa en Instituciones públicas de Manchay-Pachacamac, de la UGEL 01.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente1: Liderazgo público

Definición conceptual

Birmanía et al. (2020), en su artículo, menciona que, un líder público es capaz de relacionarse con otras comunidades, dirigiendo el cambio con mucha habilidad. Su liderazgo se enfatiza en la conexión que forma con otros líderes; esto se evidencia en la relación existente entre un líder y todas las personas que conforman su comunidad (p. 133).

Definición operacional

La variable Liderazgo público, tiene cinco dimensiones: “el compromiso del directivo con su paradigma, el conocimiento de la tarea, la diversidad de información, el interés en la tarea, y el poder”, cada una con su respectivo ítem, los cuales fueron medidos por un cuestionario con 30 preguntas cerradas, de escalas politómicas, con opción múltiple (Ver anexo 4).

Variable independiente 2: Desempeño docente

Definición conceptual

García et al. (2018), en su artículo mencionan que; el desempeño docente es el comportamiento que muestra un docente durante todo el tiempo que realiza su enseñanza, demostrando su eficiencia profesional y social. Es necesario identificar en ellos sus necesidades formativas, sus habilidades, potencialidades; con la finalidad de potenciar sus actividades en mejora de su desempeño (p. 997).

Definición operacional

La variable desempeño docente tiene cuatro dimensiones: reflexiva, relacional, colegiada y ética, cada una con su respectivo ítem, los cuales fueron medidos por un cuestionario con 30 preguntas cerradas, de escalas politómicas, con opción múltiple (Ver anexo 4).

Variable dependiente 3: Gestión educativa

Definición conceptual

Estarellas y Velásquez (2017) mencionan que, la gestión educativa es un conjunto de procesos organizados que permiten a una institución alcanzar sus metas y objetivos, siendo estos procesos el diagnóstico, lo que le permite conocer dónde se encuentran con respecto a la meta, para luego realizar la planeación de las actividades específicas, la ejecución a través de cómo se realizará y en qué tiempo, el seguimiento que se realizará a cada actividad y la evaluación, lo que permitirá replantear según los resultados las actividades para lograr la meta establecida. (p. 7)

Definición operacional

La variable gestión educativa tiene tres dimensiones: gestión estratégica, gestión del entorno político, gestión operativa, cada una con su respectivo ítem, los cuales fueron medidos con 30 preguntas cerradas en un cuestionario, de escalas politómicas, con opción múltiple (Ver anexo 4).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Arias (2006, citado por Gallardo 2017), considera que es un conjunto finito o infinito de elementos que poseen características similares, las cuales serán extensas al realizar las conclusiones de la investigación (p. 81).

Para la Tesis, la población de estudio estuvo constituida por docentes y auxiliares de educación inicial de las instituciones de la jurisdicción de Manchay (alto y bajo), correspondiente al distrito de Pachacamac, UGEL 01. Siendo en total 400 personas.

Criterios de inclusión

Arias et al. (2016), define: son las particularidades que debe tener una persona u objeto de estudio para formar parte de la investigación. Entre las características se consideró: personal que labore en las diferentes instituciones de Manchay (alto y bajo), personal nombrado y contratado del nivel inicial, personas que libremente aceptaron participar de la investigación (p.204).

Criterios de exclusión

Arias et al. (2016), menciona: se refiere a las características o condiciones que demuestran los colaboradores, las cuales pueden modificar o cambiar los resultados; por lo tanto, no se puede considerar en la investigación (p.204).

No se aplicó el cuestionario a personal que se encontraba de licencia.

Muestra

Hernández et al. (2014), menciona que, es una porción pequeña de la población. Un subgrupo de elementos que forman parte del total, el cual pertenece a la población. En vista de que algunas veces se da la posibilidad de medir toda la población y cuando no es posible se procede a seleccionar una muestra, la cual representará a la población (p. 172).

Se consideró 196 participantes obtenidos según cálculo de muestra, entre las diferentes Instituciones Educativas del nivel inicial de la jurisdicción de Manchay, correspondiente al distrito de Pachacamac, UGEL 01.

Figura 1

Tamaño de la muestra

Calculadora de muestra

Nivel de Confianza 95% 99%
:
Margen de Error:
Población:

Tamaño de Muestra:

Muestreo

Hernández (2014) manifiesta, es de tipo no probabilística, en vista de que la selección de los participantes no obedece a la probabilidad, sino a las características que requiere el investigador (p. 174). Se tomó en cuenta colaboradores que voluntariamente desearon participar de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En esta investigación se empleó la encuesta, definido por Arias (2006, citado por Gallardo 2017), nos dice que la técnica se ejecuta de forma escrita a través de un instrumento o formato que contiene preguntas, datos; las cuales deben ser respondidas por el participante sin mediación del encuestador (p. 73). Se ha considerado como instrumento tres cuestionarios, los cuales fueron desarrollados a través de google formulario.

Instrumento

Bernal (2007, citado por Gallardo 2017), refiere: el cuestionario contiene preguntas ordenadas y organizadas, las que se emplean para conseguir información con respecto a los objetivos de la investigación (p. 76).

En esta investigación se hizo uso de tres cuestionarios, uno por cada variable, con 30 preguntas cada uno, las cuales estuvieron sujetas a medición; se elaboraron tomando como referencia, los objetivos de la investigación. Fueron un total de 90 preguntas, las cuales se redactaron coherentemente, organizadas, estructuradas y secuenciadas de acuerdo a una determinada planificación, con la finalidad que las respuestas nos ofrezcan la información que se requiera para la investigación. Los cuestionarios, estuvieron compuestos por preguntas de escala (tipo Likert con escala del 1 al 5), con opción múltiple, dichos cuestionarios fueron desarrollados a través de un formulario google drive, debido a la emergencia sanitaria que estamos pasando por el COVID 19.

Sierra (2001, citado por Fabila et al., 2013), mencionan que, los cuestionarios cuentan con escalas socio-métricas, tienen como característica que las respuestas a las preguntas cuentan con un valor numérico asignado de forma especial, lo que

permite codificar toda la información obtenida y ponderar las respuestas que se han obtenido (p. 33).

El primer cuestionario fue diseñado para medir el liderazgo público del directivo, estuvo compuesto por preguntas de escala (tipo Likert con escala del 1 al 5), contenía 30 preguntas distribuidas en cinco dimensiones. El segundo cuestionario denominado Instrumento para medir el desempeño docente, consignó 30 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones, con preguntas de escala (tipo Likert con escala del 1 al 5). El tercer cuestionario denominado Instrumento para medir la gestión educativa, se diseñó en base a 30 preguntas distribuidas en 3 dimensiones, con escala (tipo Likert con escala del 1 al 5).

Validez y confiabilidad

Martínez y March (2015), expresaron a la validez como la ausencia de sesgos. Simboliza la relación entre lo que realmente se quiere medir y aquello que se mide (p. 172); mientras que Pérez (1996) menciona que el instrumento mida realmente lo que proyecta medir (p. 63).

La validez de los tres instrumentos se realizó a través de juicio de expertos, con la participación de Doctores, especialistas en el tema, quienes fueron los encargados de revisar los cuestionarios y dar su aprobación. (ver validación en anexo 5)

En cuanto a la confiabilidad, se realizó a través de la prueba de Alfa de Cronbach; siendo los resultados para la primera variable de 0,956, para la segunda de 0,899 y para la tercera de 0,954.

3.5. Procedimientos

Para efectuar la investigación se solicitó a la UCV una carta de aprobación de la presente Tesis, la cual fue dirigida a las instituciones educativas donde se aplicaron. Se explicó a través de la plataforma zoom a los participantes el propósito de la investigación, la confidencialidad de las respuestas brindadas y se les hizo llegar el consentimiento informado (antes de aplicar los cuestionarios).

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados se lograron obtener por medio de los tres cuestionarios, los cuales se tabularon, y fueron organizados en una base de datos excell, los cuales se procesaron mediante el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión 25; con estos datos, se obtuvieron los resultados en porcentajes, tablas, figuras y estadísticas descriptivas e inferenciales.

Para realizar la prueba de hipótesis, se empleó la prueba de regresión ordinal, para determinar la dependencia de la variable ordinal politómica dependiente gestión educativa, sobre predictores, que fueron las variables liderazgo público y desempeño docente; ello permitió conocer el grado de incidencia de las variables independientes, sobre la dependiente.

3.7. Aspectos éticos

Salazar et al. (2018), mencionan: En la filosofía, encontramos como una de sus ramas a la ética, que es calificada como un saber razonado; entonces, se convierte para el estudio en una herramienta fundamentada y objetiva con respecto a los valores morales (p. 145).

En la presente Tesis, se cuidó el cumplimiento estricto de los principios y guías éticas de autonomía, de beneficencia, de no maleficencia y de justicia, según las reglas de la UCV.

Consentimiento o Aprobación de la Participación: (Consentimiento informado)

Carreño (2016), refiere: El documento, debe considerar e informar al participante lo que refiere al propósito del trabajo de investigación, justificar los procedimientos que se llevarán a cabo (cómo), los beneficios que su aporte dará a la investigación; con la finalidad de que el participante autorice de forma voluntaria su participación.

Korbmacher, Schröder (2013), en su artículo mencionan: en una investigación es fundamental contar con el consentimiento de los participantes quienes brindan información, entrevistas; sobre la investigación que se está realizando (p 115-131).

En la presente investigación se ofreció información a los directivos y a los participantes de los colegios sobre el objetivo de la investigación, detallando el contenido del consentimiento informado y del aporte que dará a la educación su participación.

Confidencialidad:

CEPAL (2020), en cuanto a la confidencialidad en una investigación menciona: son los acuerdos a los cuales llegan el participante con el investigador con respecto a la difusión de la información brindada.

En el proceso de la Tesis se informó a los colaboradores sobre el respeto y confidencialidad de la información proporcionada, cumpliendo estrictamente los aspectos mencionados en el consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

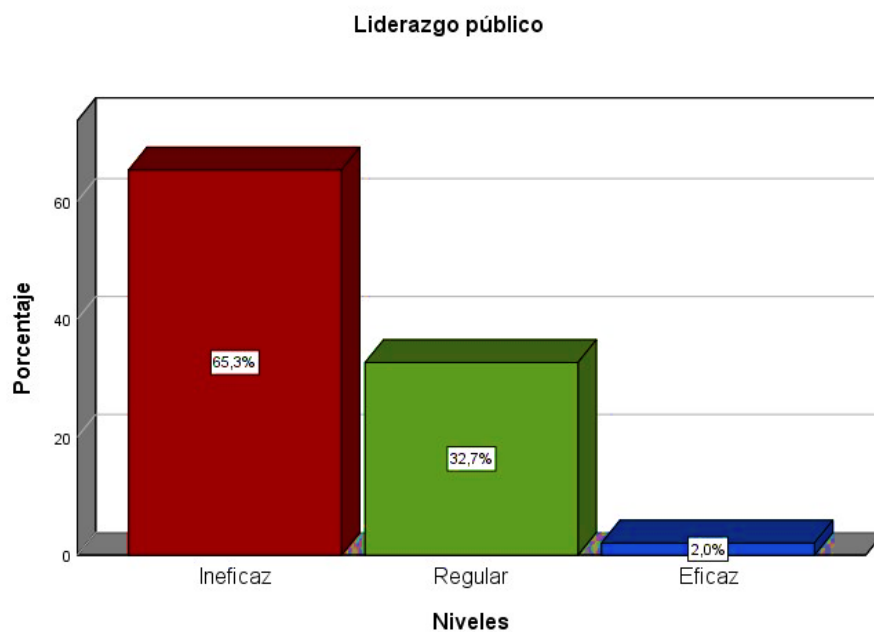
Tabla 1

Distribución de niveles de la variable liderazgo público

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficaz	128	65,3
Regular	64	32,7
Eficaz	4	2,0
Total	196	100,0

Figura 2

Niveles de la variable liderazgo público



Los resultados de la figura 2 permiten observar que, con respecto a la variable liderazgo público, el 65,3% de los docentes percibió un nivel de liderazgo ineficaz, el 32,7% un liderazgo regular y el 2,0% un liderazgo eficaz.

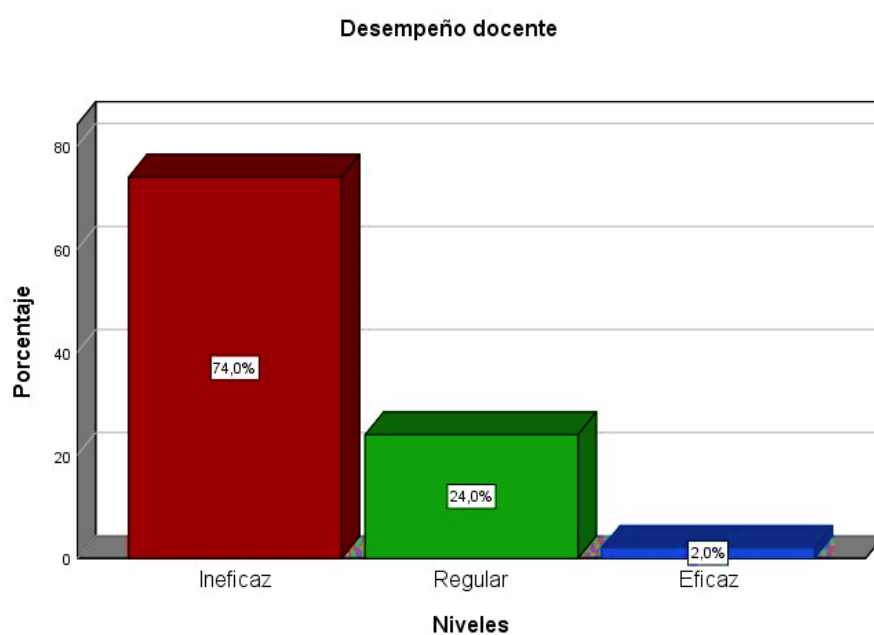
Tabla 2

Distribución de niveles de la variable desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficaz	145	74,0
Regular	47	24,0
Eficaz	4	2,0
Total	196	100,0

Figura 3

Distribución de niveles de la variable desempeño docente



En la figura 3 se puede observar que, según la variable desempeño docente, el 74,0% presentó un nivel de desempeño ineficaz, el 24,0% un regular desempeño y el 2,0% un desempeño docente eficaz.

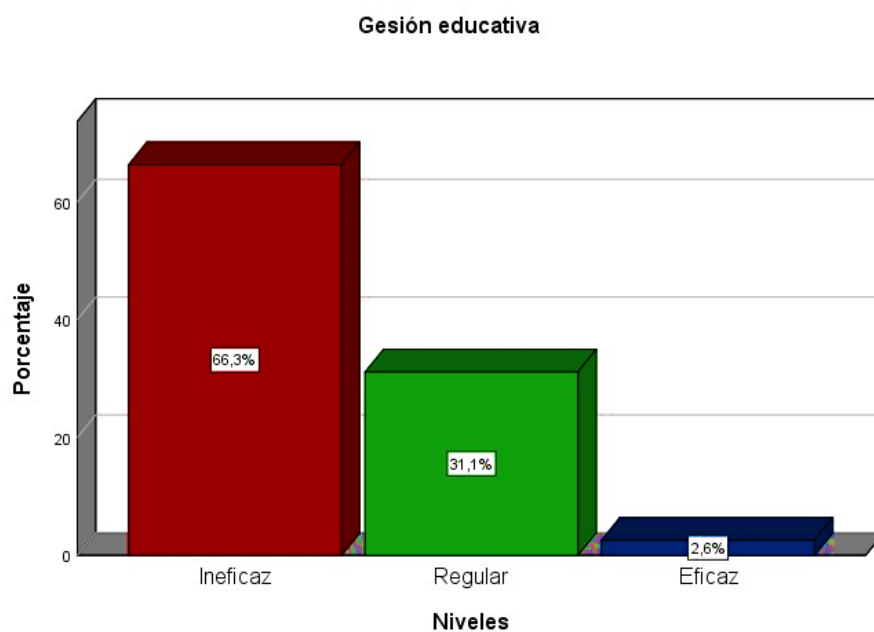
Tabla 3

Distribución de niveles de la variable gestión educativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficaz	130	66,3
Regular	61	31,1
Eficaz	5	3,6
Total	196	100,0

Figura 4

Distribución de niveles de la variable gestión educativa



Los resultados de la figura 4, permite observar que, de acuerdo a los niveles de la gestión educativa, el 66,3% de los docentes percibió un nivel de gestión ineficaz, el 31,1% una regular gestión y el 2,6% una gestión eficaz.

4.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general

H₀ El liderazgo público y desempeño docente no inciden significativamente en la gestión educativa de instituciones educativas públicas de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01

H₁ El liderazgo público y desempeño docente inciden significativamente en la gestión educativa de instituciones educativas públicas de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01

Tabla 4

Información de ajuste de los modelos – Hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	92,637			
Final	21,231	71,406	3	,000

Función de enlace: Logit.

El modelo explica que se cumplen los supuestos para la aplicación de la prueba de regresión logística ordinal con un chi cuadrado=71,406 y con sig.=0,000

Tabla 5

Pseudo R cuadrado – Hipótesis general

Cox y Snell	,305
Nagelkerke	,398
McFadden	,250

Función de enlace: Logit.

En el caso de los valores del Pseudo R, los cálculos con Cox y Snell midieron 0,305 que difícilmente alcanza a 1 pero con un rango mayor a 0,1 lo que indica un buen ajuste. En referencia a Mc Fadden tuvo un rango de 0,250 mayor a $0,2 \leq R \leq 0,4$, y la medida de bondad de ajuste de Nagelkerke 0,398 que presenta un valor mayor a 0,1, ante ello, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Tabla 6*Regresión ordinal - Estimaciones de parámetro de la hipótesis general*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95% Límite inferior Límite superior	
Umbral	[Gestión = 1]	-22,254	,350	4035,606	1	,000	-22,941	-21,568
	[Gestión = 2]	-17,307	1,018	288,904	1	,000	-19,303	-15,312
Ubicación	[Liderazgo=1]	-21,785	,367	3521,325	1	,000	-22,505	-21,066
	[Liderazgo=2]	-21,282	,000	.	1	.	-21,282	-21,282
	[Liderazgo=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Desempeño=1]	-1,950	,389	25,077	1	,000	-2,713	-1,187
	[Desempeño=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Desempeño=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla se observa la prueba de regresión ordinal con wald mayores a 4, y son asociados con valores de 0,000 menores a 0,05, en los niveles ineficaz y regular; por ello se rechaza la hipótesis nula, que evidencia la incidencia del liderazgo público y el desempeño docente en la gestión educativa.

Hipótesis específica 1

- H₀ No existe una incidencia significativa entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión estratégica de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01.
- H₁ Existe una incidencia significativa entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión estratégica de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01

Tabla 7*Información de ajuste de los modelos – Hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	32,693			
Final	16,042	16,651	3	,010

Función de enlace: Logit.

El modelo explica que se cumplen los supuestos para la aplicación de la prueba de regresión ordinal con un chi cuadrado=16,651 y con sig.=0,010.

Tabla 8*Pseudo R cuadrado – Hipótesis específica 1*

Cox y Snell	,081
Nagelkerke	,109
McFadden	,062

Función de enlace: Logit.

En el caso de los valores del Pseudo R, los cálculos con Cox y Snell midieron 0,081, que difícilmente alcanza a 1 y un rango menor a 0,1 lo que indica un mal ajuste, y la medida de bondad de ajuste de Nagelkerke 0,109 presenta un valor menor a los parámetros a 0,2. En referencia a Mc Fadden tuvo un rango de 0,062 menor a 0,2; ante ello, los valores del Pseudo R, en el modelo logístico ordinal según las medidas: Cox y Snell el 8,1%, con Nagelkerke el 10,9% y con McFadden el 6,2% de la variabilidad de los niveles de la gestión estratégica percibida por los docentes; estos valores, permiten tomar la decisión de no rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H₀ No existe una incidencia significativa entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión de entorno político de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01.

H₁ Existe una incidencia significativa entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión de entorno político de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01.

Tabla 9

Información de ajuste de los modelos – Hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	24,473			
Final	16,637	7,836	3	,050

Función de enlace: Logit.

El modelo explica que se cumplen los supuestos para la aplicación de la prueba de regresión logística ordinal con un chi cuadrado=7,836 y con sig.=0,050

Tabla 10

Pseudo R cuadrado – Hipótesis específica 2

Cox y Snell	,039
Nagelkerke	,066
McFadden	,044

Función de enlace: Logit.

En el caso de los valores del Pseudo R, los cálculos con Cox y Snell midieron 0,039, que difícilmente alcanza a 1 y un rango menor a 0,1 lo que indica un mal ajuste, y la medida de bondad de ajuste de Nagelkerke 0,066 presenta un valor menor a los parámetros a 0,1. En referencia a Mc Fadden tuvo un rango de 0,044 menor a 0,2; ante ello, los valores del Pseudo R, en el modelo logístico ordinal según las medidas: Cox y Snell el 3,9%, con Nagelkerke el 6,6% y con McFadden el 4,4% de la variabilidad de los niveles de la gestión de entorno público percibido por los docentes. Siendo valores poco respetables en muestras de variabilidad que explica el modelo, observándose un 4,4% de variabilidad, y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H₀ No existe una incidencia significativa entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión operativa de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01.

H₁ Existe una incidencia significativa entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión operativa de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01.

Tabla 11

Información de ajuste de los modelos – Hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	94,385			
Final	17,396	76,989	3	,000

Función de enlace: Logit.

El modelo explica que se cumplen los supuestos para la aplicación de la prueba de regresión logística ordinal con un chi cuadrado=76,989 y con sig.=0,000.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado – Hipótesis específica 3

Cox y Snell	,325
Nagelkerke	,467
McFadden	,331

Función de enlace: Logit.

En el caso de los valores del Pseudo R, los cálculos con Cox y Snell midieron 0,325, que difícilmente alcanza a 1 y un rango mayor a 0,2 lo que indica un buen ajuste, y la medida de bondad de ajuste de Nagelkerke 0,467 presenta un valor mayor a los parámetros a 0,1. En referencia Mc Fadden tuvo un rango de 0,331 mayor a 0,2; ante ello, los valores del Pseudo R, en el modelo logístico ordinal según las medidas: Cox y Snell el 32,5%, con Nagelkerke el 46,7% y con McFadden el 33,1% de la variabilidad de los niveles de la gestión operativa percibida por los

docentes. Siendo valores respetables en muestras de variabilidad que explica el modelo, observándose un 46,7%%, y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13

Regresión ordinal - Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 3

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[G.Operativa= 1]	-17,734	,388	2092,512	1	,000	-18,494	-16,974
Ubicación	[Liderazgo=1]	-17,290	,418	1707,461	1	,000	-18,110	-16,470
	[Liderazgo=2]	-16,383	,000	.	1	.	-16,383	-16,383
	[Liderazgo=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Desempeño=1]	-2,743	,427	41,217	1	,000	-3,580	-1,906
	[Desempeño=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Desempeño=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla se observa la prueba de regresión ordinal con Wald mayores a 4, y son asociados con valores de menores a 0,05, en los niveles ineficaz; por ello se rechaza la hipótesis nula, que evidencia que existe incidencia del liderazgo público y el desempeño docente en la gestión operativa.

V. DISCUSIÓN

Los resultados que se han obtenido en referencia a la variable liderazgo público, arrojó una prevalencia del 65,3% en el nivel ineficaz, que tiene semejanza con el estudio de Corrigan (2021), donde el líder público asume un compromiso que busque la transformación de su comunidad, organizando, planificando tomando en cuenta las necesidades para discutirlos o evaluarlos con el equipo, integrado por aliados, representantes de la comunidad, de la municipalidad, el gobierno; coincidiendo con el estudio de Schwartz et al. (2020), que responde a enfoques de responsabilidad, seguimiento de reglas, lealtad política y gobernanza de redes para el liderazgo, la motivación del servicio público y el desempeño laboral individual.

Así Birmania et al. (2020), señaló que, un líder público es capaz de relacionarse con otras comunidades, dirigiendo el cambio con mucha habilidad.; sin embargo, todo ello no es posible realizar, debido al aislamiento social generado por la pandemia, limitándose a una gestión remota, con poca o nula interacción con los docentes y personal administrativo, que le permita poder ejercer de manera directa su liderazgo, así como poder realizar coordinaciones con el cuerpo docente acerca del desarrollo de las actividades educativas de manera remota.

Mondragón (2015, citado por Badillo 2005), señaló que el sistema educativo requiere de directivos líderes que relacionen efectivamente los procesos de aprendizaje con los factores de calidad; siendo inspiradores en sus entornos del cambio pedagógico de desempeño, tomando en cuenta las actitudes empáticas y la innovación en la calidad educativa; sin embargo, todo ello no es posible realizar, debido al aislamiento social generado por la pandemia, limitándose a una gestión remota. Al respecto, Peralta (2015), menciona que los líderes que solo se dedica a dejar trabajos sin importar cómo se realicen, lo importante es que se hagan; no está esperando responsabilidad, automotivación, proporcionando distanciamiento y resultados no satisfactorios.

De los resultados con referencia de la variable desempeño docente, se obtuvo un prevalente 74,0% en el nivel ineficaz, que tiene relación con el estudio de Vega (2020) señalando que ante los cambios socioeconómicos continuos, surge

la necesidad de reestructurar el rol mediador del docente, quien transforma los conocimientos, buscando el empoderamiento; más aún en la situación de pandemia generada por el virus Covid-19, donde se prioriza un aislamiento social, y se ejerce un liderazgo público remoto, es por ello la percepción de los docentes de un liderazgo ineficaz.

El estudio de Martínez et al. (2016), señalan que, los docentes reflexionan sobre la calidad educativa, ésta no solo obedece a su desempeño docente, existen factores que necesitan trabajar de forma colaborativa; como factores internos relacionados a su motivación intrínseca y extrínseca, donde se sienta satisfecho por el ambiente donde desarrolla sus funciones; así como el respeto de sus beneficios laborales, remuneraciones y sobretodo, el reconocimiento institucional; asimismo, es el caso de Quispe (2020), quien señaló que la educación demanda implementar instituciones educativas que conlleve a los cambios que vive la sociedad, debido a la aceleración de acceso al conocimiento y al progreso tecnológico, requiriendo docentes y directivos comprometidos e innovadores, que tengan como prioridad, ofrecer un servicio educativo de calidad.

Ello lo valida Revilla y Palacios (2020), quienes señalaron que es el desempeño docente un elemento fundamental para mejorar la calidad educativa, a través del logro de los aprendizajes; fortaleciendo todos los aspectos de su desempeño se convierte en un aspecto clave, sobre todo, en el contexto de pandemia. También se define como proceso de desarrollo y articulación de las capacidades profesionales que permite impactar significativamente en la preparación de los estudiantes a su cargo.

También, en los resultados que se obtuvieron acerca de la variable gestión educativa, se obtuvo un 66,3% prevalente en el nivel ineficaz; que tiene semejanza con el estudio realizado por Rico (2017), quién señaló que la institución educativa, procura una educación de calidad, sin burocracia y mercantilismo de la profesión docente, gestionando realmente la formación de los estudiantes, gestionar conocimiento e investigación; evidenciándose que es el docente quién transforma no solo el contexto, sino las mentes y es consciente de un verdadero cambio, desde su sólida formación, que implica transformaciones desde el aula hacia el entorno; asimismo, Briceño et al. (2020), manifiestan: hoy en día, debido a la revolución de

la tecnología, más aún con la pandemia que venimos atravesando, un gestor educativo debe estar a la vanguardia de los cambios y avances que la tecnología brinda en favor de la educación, permitiendo la progresión de los aprendizajes de los estudiantes.

En cuanto a la hipótesis general, se obtuvo como resultados una variabilidad de 39,8% y valores Wald de 4035,606 y 288,904, asociados con valores de 0,000 menores que 0,05 en los niveles eficaz e indiferente, lo que permitió afirmar que, el liderazgo público y desempeño docente inciden significativamente en la gestión educativa de instituciones educativas públicas de Manchay; que tiene semejanza con el estudio de Rosas (2016), donde concluye que existe relación significativa entre liderazgo pedagógico del directivo y desempeño docente desde la mirada de los estudiantes; así como la investigación de Gonzáles (2015), donde evidencia la relación de causa efecto entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente; también el estudio de Tapia (2020), concluyendo que, existe una relación positiva entre la reforma magisterial y la gestión educativa.

Ante ello, se señala los planteamientos teóricos de Reyes y Gonzales (2013, citado por Koontz, 2008); mencionan que, el directivo es el factor clave de las transformaciones y cambios en las instituciones; donde las cualidades personales, saberes, experiencia profesional y formación; desempeñan un rol determinante en el logro de los objetivos institucionales, sobretodo la capacidad de liderazgo determina un buen desempeño y por ende que la gestión educativa esté orientada a un buen servicio educativo.

También García et al. (2017, citado por Robbins, 2009), en su revista científica mencionan que en el estilo orientado a la tarea no existe nada automático, ni orientado a las personas; se pone énfasis al líder como persona y como gestor, quien es fruto de la formación, capacitación, predisposición, para la conducción de programas o proyectos y que su ejecución cumpla con las metas y objetivos propuestos, donde directivos y docentes estén orientados a lograr eficiencia y eficacia en la gestión educativa, beneficiando a los estudiantes y a toda la comunidad educativa; sobre todo, en circunstancias como la situación de emergencia educativa que se vive actualmente.

En ese mismo sentido, los resultados se validan con los planteamientos de Chiguay y Villagra (2016), que señalaron la comunicación directa y fluida que permite cambios positivos, permite resolver oportunamente los conflictos, haciendo uso de la investigación para fortalecer a la comunidad educativa; ello también se aúna la reflexión crítica de los líderes con respecto a su propio desempeño, permite mejorar su liderazgo, fomentando cambio y crecimiento positivo, que involucra la gestión educativa y el personal docente.

Ello, se complementa con Bolívar (2015), que señala que la calidad involucra a la comunidad educativa, es el proceso por el cual las instituciones se movilizan, de organizaciones relativamente inefectivas y atomizadas a organizaciones relativamente efectivas y coherentes; dependiendo allí las capacidades de liderazgo de los directivos, la participación de los docentes y su desempeño idóneo, que conlleva a que la gestión de los colegios, cumpla con los estándares de calidad educativa.

También, Estarellas y Velásquez (2017) señalaron a la gestión educativa, como un conjunto de procesos que permiten a una institución alcanzar sus metas y objetivos; siendo estos procesos, el diagnóstico, que permite conocer dónde se encuentran con respecto a la meta; la planeación de las actividades específicas; la ejecución a través de cómo se realizará y en qué tiempo; el seguimiento que se realizará a cada actividad y la evaluación es decir, el logro de buenos niveles de gestión educativa, dependerá de las habilidades de los directivos, así como el compromiso de los profesores con los estudiantes y la institución educativa.

Al respecto, Ibrahim y Mazin (2017), en su artículo mencionan que la gestión educativa concierne al conjunto de tareas y acciones que se realizan para obtener eficacia, relevancia; con el propósito de emplear los recursos en el logro de los objetivos institucionales.

Asimismo, en referencia a la hipótesis específica 1, con una variabilidad de 10,9% en el Pseudo R, se afirma que se acepta la hipótesis nula: No existe una incidencia significativa entre el liderazgo público y desempeño docente en la gestión estratégica de colegios públicos de Manchay; ello tiene relación con lo mencionado por Vega (2020) donde señaló que el desempeño pedagógico de un docente no

solo implica transmitir conocimientos, sino también aprovechar eficientemente los pocos recursos educativos que ofrecen las instituciones, no contar con recursos educativos ni mobiliarios, no es impedimento para brindar aprendizajes de calidad, se deben buscar estrategias para solucionar las deficiencias.

En lo teórico, Prado y Colonio (2016) señalaron que tanto el liderazgo como el rol docente, son complemento de la función estratégica de los directivos, quienes realizan el análisis del escenario en el que se encuentra la institución educativa y su entorno, para valorar la organización de la gestión y sus resultados, transformando y reformulando su horizonte institucional, planes, procesos, o acciones implementadas; esto, será fruto de la gestión estratégica.

También Cajo (2018) señaló que, el buen desempeño en el campo de acción de la gestión institucional, es importante; tanto del equipo docente como directivo, siendo necesario el dominio de determinadas habilidades de relación interpersonal, situaciones motivacionales, el conocimiento de estrategias de gestión y de liderazgo; imprescindibles en una gestión; allí radica la importancia del liderazgo de los directivos y un buen desempeño docente, para que el planeamiento estratégico y participativo tenga frutos esperados; más aun teniendo en cuenta la situación de pandemia que a nivel mundial se está viviendo.

Aunado a ello, la evolución de las teorías de la gestión, según Codina (2014), permite la comprensión a través del tiempo, como producto de los cambios en las organizaciones, que tiene influencia de factores tecnológicos, económicos, sociales y políticos; y las instituciones educativas, asumieron enfoques diversos como gestión de calidad, dirección por objetivos, dirección y valores, como parte de la gestión estratégica, y la participación de los miembros de las instituciones.

También encontramos en la hipótesis específica 2, con un resultado en la variabilidad de 6,6% en el Pseudo R, se afirma que se acepta la hipótesis nula: No existe una incidencia significativa entre el liderazgo público y desempeño docente en la gestión de entorno político de colegios públicos de Manchay; ello se contrapone con el estudio de Quispe (2020), que señaló que la educación demanda implementar instituciones educativas que respondan a los cambios acelerados que vive la sociedad, con respecto a las nuevas formas del acceso al conocimiento y el

avance tecnológico; en tal sentido, se requieren docentes y directivos comprometidos e innovadores, para brindar educación de calidad.

Así como el estudio de Cárdenas y Alberto (2012) que pretendió la exploración e identificación de respuestas vitales de las instituciones educativas a partir de su entorno, para la identificación de acciones y posibles soluciones a las demandas a temas de abandono escolar, poco interés de los estudiantes de seguir con sus estudios, así como la pertinencia de implementar programas para que la educación fuera un espacio incluyente y apropiado; en el mismo sentido, los estudiantes no se identifican con la institución educativa, y por estar en una situación de emergencia sanitaria, los docentes y directivos, se sienten limitados para realizar un seguimiento a dichos estudiantes.

Esto se refuerza con lo planteado por Prado y Colonio (2016) que se refiere a la relación entre los directivos y el contexto interno y externo, utilizando la persuasión, y la legitimidad de su poder, para la participación, realización de consensos, apoyo, colaboración y obtención de recursos; el directivo utiliza su capacidad de relacionar sus responsabilidades, diseñar estratégicas, planes y servicios,; así como relaciones con diferentes actores, aliados estratégicos que permita el desarrollo de la institución e interactúe con otras instituciones de la comunidad, participando en sus actividades.

Y, con lo propuesto por Rivas (2017) en función de trasladar a la práctica de innovación del sistema educativo, se necesita fomentar entornos oportunos e innovadores, que atiendan a las necesidades de la institución y comunidad local, para ello se requiere de líderes directivos, democráticos, con capacidad de toma de decisiones; así como docentes, que realicen actividades de proyección a la comunidad, participando en la solución de problemas inmediatos, es decir, se optimice la gestión del entorno de la institución.

En cuanto a la hipótesis específica 3, se consiguió una variabilidad del 46,7%; lo que tiene semejanza con la investigación de Garibaldi (2017), quien mencionó, que la gestión eficiente implica el uso los recursos disponibles, el logro de los objetivos previstos y el desarrollo personal de los estudiantes y docentes,

con propuestas que conozcan los gestores y docentes, para dar solución a la realidad social y económica institucional.

Lo que valida Prado y Colonio (2016), quienes señalaron que el directivo posee la capacidad de lograr que la institución actúe de forma eficaz y eficiente, cumpliendo con los objetivos planteados, asumiendo la responsabilidad de los resultados a los cuales se ha llegado; siendo necesario que el directivo sea un gestor integral, que logre articular lo estratégico, operativo y político; siendo éste el actor primordial para lograr el desarrollo de su institución, a través de su gestión, convirtiéndose en autor de valor público en su institución; de la misma manera, el desempeño docente eficiente, permite que la gestión operativa cumpla con brindar un servicio educativo de calidad.

Así como lo que propuso Johnson-Laird (2007), donde el gestor logra la integración de aspectos relevantes y representativos del que hacer de un conjunto de actores educativos, en un espacio y tiempo determinado; permite la clarificación de los procesos y factores de transformación de la gestión en los diferentes niveles de concreción; es así que el gestor y colaboradores, son partícipes y responsables del desarrollo de las actividades que se planificaron previamente, y que una adecuada ejecución de las mismas, implicará una gestión educativa de calidad en una situación especial como la emergencia sanitaria que vive el país.

También lo propuesto por Rocca (2019), que señaló que es la relación interna que poseen los procesos que brindan lineamientos estratégicos, y que involucran las actividades durante todo el proceso educativo, logrando gestionar de manera óptima los recursos; donde los agentes educativos deben asumir su rol en el momento que dichas actividades programadas sean ejecutadas; existiendo motivaciones intrínsecas y extrínseca, y sobretodo existe un compromiso con brindar un buen servicio educativo, con la corresponsabilidad de directivos, docente y administrativos.

En la misma orientación, Farfán (2017, citado por Pozner 2003), quien señaló que es una nueva ruta de comprender, organizar y dirigir la institución educativa como organización escolar; es decir, la gestión operativa no solo

depende de los directivos, sino también de los demás agentes educativos, donde, su participación activa, permita el logro de los objetivos institucionales y un buen servicio educativo.

Después de haber realizado la investigación contando con fuentes confiables de diferentes autores que avalan mi trabajo y los resultados de los instrumentos aplicados; puedo concluir que, el liderazgo público necesita ser fortalecido desde el Minedu, quien considera al directivo como líder pedagógico de su institución, limitándolo solo al aspecto curricular, un líder público necesita empoderarse en la labor que viene ejecutando, trabajando coordinadamente con otros estamentos, de esta forma logrará también empoderar a sus maestros quienes fortalecerán su desempeño docente y por ende, tendrá incidencia favorable en la gestión educativa; si bien es cierto, no se ha encontrado incidencia en la gestión estratégica ni en entorno político, pero sí en la gestión operativa, donde el líder público debe actuar de forma eficiente y eficaz; quizás se deba a la forma de trabajo que se vienen realizando por causa de la pandemia.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que el liderazgo público y desempeño docente inciden de manera significativa en los niveles ineficaz y regular de la gestión educativa en instituciones educativas públicas de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01; se tuvo una variabilidad de Nagelkerke del 39,8%; y un Wald mayor a 4, y asociado con valores de 0,000 menores a 0,05.

Segunda

Se determinó que no existe una incidencia significativa entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión estratégica de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01, con una variabilidad de Nagelkerke del 10,9%.

Tercera

Se determinó que no existe una incidencia significativa entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión del entorno de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01, obteniéndose una variabilidad de Nagelkerke del 6,6%.

Cuarta

Se determinó que existe una incidencia significativa entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión operativa de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01; con una variabilidad de Nagelkerke del 46,7%, y un Wald mayor a 4, y asociado con valores de 0,000 menores a 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los directivos de la Ugel, la implementación de capacitaciones relacionadas a la formación de líderes y la optimización del desempeño de los docentes, que permita una buena gestión educativa, y mejorar los estándares de la calidad educativa.

Segunda

Se sugiere a los directivos y docentes mejorar las habilidades directivas y su desempeño docente, mediante una gestión estratégica más eficiente, donde participen activamente los agentes educativos y se optimice el desarrollo institucional.

Tercera

Se recomienda a los directivos y docentes, la búsqueda de mejores capacidades y habilidades relacionadas al liderazgo y desempeño docente, que permita a la institución educativa una mejor relación, donde directivos, docentes y estudiantes interactúen y participen en la problemática de la comunidad local.

Cuarta

Se sugiere a los directivos y docentes, utilicen mejores modelos de gestión de calidad, teniendo en cuenta las tareas a realizar, así como tener en cuenta la diversidad; donde el docente reflexione, relacione como estamento fundamental en la gestión, con principios y valores éticos para la mejora de la institución educativa.

VIII. PROPUESTA:

Con la finalidad de fortalecer el liderazgo público y desempeño docente en la gestión educativa de colegios públicos de Manchay, es necesario, primero analizar los resultados, luego reflexionar sobre las acciones que se vienen desarrollando y cómo estas repercuten en el sistema educativo.

Ante esta situación, urge la necesidad de plantear un Proyecto de Innovación Pedagógica.

PROYECTO DE INNOVACIÓN PEDAGÓGICA

1. Título del Proyecto:

“LAS TERTULIAS COMO ESTRATEGIA DE EMPODERAMIENTO DOCENTE”

2. Problema priorizado:

En los resultados, se concluyó que el liderazgo público y desempeño docente inciden de manera significativa en los niveles ineficaz y regular de la gestión educativa en instituciones educativas públicas de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01. Hoy, que estamos viviendo la educación a distancia debido a la pandemia producida por la COVID 19, debemos reconocer que hay factores que intervienen en estos resultados como el estrés por la recarga laboral, el desconocimiento del uso de las herramientas tecnológicas en las clases remotas, padres de familia que no apoyan a sus hijos debido al trabajo, escasos medios económicos para recargar los celulares, varios estudiantes utilizan un solo celular para sus clases, entre otros.

3. Justificación:

Debido a las situaciones presentadas, es necesario abordar temáticas que permitan revertir las situaciones encontradas, para lo cual los líderes públicos deben buscar alianzas con ONGs, la Municipalidad de Pachacámac, la Parroquia; quienes puedan brindar a los docentes talleres que les permitan mejorar su desempeño

docente; estimular a los miembros de la comunidad educativa a realizar una mesa de diálogo para tratar las problemáticas que los aquejan y juntos buscar soluciones a los problemas; de esta forma se estaría logrando una excelente gestión educativa; para lo cual, las tertulias serían una gran estrategia de empoderamiento entre los miembros que conforman la comunidad educativa.

4. Marco teórico:

Burgos (2018), menciona que a través de las tertulias se puede intercambiar información, desarrollando en los participantes la creatividad, motivación, competencias comunicativas; generando entre ellos la reflexión en la interacción, encontrando entre todos, soluciones a las dificultades o problemáticas existentes, propiciando la investigación. Debido a la pandemia, se puede realizar las tertulias también de forma virtual (p. 18).

Murcia et al. (2017), manifestaron que, a partir del diálogo practicado en las tertulias, se generan en las personas que participan procesos de aprendizaje democrático, crítico que transforme sus pensamientos y aporte desde su práctica educativa mejoras en la educación. (p. 16)

Vásquez (2018), mencionó, en el marco del buen desempeño directivo, Robinson menciona que todo líder debe propiciar estrategias asertivas, con el propósito de lograr la participación e involucramiento de toda la comunidad educativa en las expectativas y metas institucionales; siendo un gran gestor que propicie ese liderazgo público a través de los aliados de la comunidad. (p. 6) Las tertulias permiten encontrarse en un ambiente democrático, donde aflore el pensamiento propio para buscar soluciones a los problemas. Es un espacio donde los miembros de una comunidad se sienten escuchados y pueden escuchar a los demás, existe un intercambio de experiencias siempre con el apoyo de fuente teórica; esto enriquecerá su desempeño profesional y se encontrarán empoderados (p. 14).

5. Objetivos del proyecto:

General

- Desarrollar el plan de mejora titulado “La tertulia como estrategia de empoderamiento en docentes y líderes públicos para mejorar la gestión educativa”

Específicos

- Fortalecer el diálogo crítico en los docentes y líderes públicos para mejorar la gestión educativa.
- Empoderar a los docentes y líderes educativos en el pensamiento reflexivo, analítico y crítico para mejorar la gestión educativa.

6. Naturaleza del proyecto:

La propuesta es innovadora porque consiste en fortalecer y empoderar a los líderes públicos, docentes, gestores; en la labor que vienen desempeñando en pro de alcanzar la calidad educativa; esto, a través de las tertulias, donde participarán expresando sus conocimientos, emociones, metas, objetivos; interactuando y contrastando sus saberes, conocimientos, experiencia con el marco teórico, realizando un análisis y reflexión de su trabajo; de esta forma lograrán el empoderamiento.

Población beneficiaria:

- Líderes públicos de Manchay
- Docentes de las Instituciones educativas de Manchay
- Miembros de la comunidad educativa

Contextualización del Proyecto:

La propuesta ayudará a resolver problemas específicos de las instituciones públicas como:

- a. Líderes públicos que no conciertan con las entidades del sector y poca participación en la labor pedagógica de los docentes.
- b. Docentes con poca interacción para intercambiar sus experiencias.

- c. La gestión educativa con una mirada al cumplimiento de reportes, lo que no permite alcanzar la calidad educativa.

7. Recursos para el proyecto:

Tabla 14

Recursos disponibles para la propuesta

Humanos	Materiales	Tecnológicos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Líderes con predisposición a asumir retos. ▪ Docentes reflexivos y dispuestos a seguir fortaleciendo su práctica pedagógica. ▪ Gestores entusiastas en mejorar la gestión de su institución. ▪ Ponentes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuaderno ▪ hojas ▪ lapiceros ▪ lápices 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Laptop ▪ Vídeos de You Tube ▪ Plataforma Cisco Webex ▪ Ppt ▪ Formulario Google

Las tertulias se desarrollarán de forma virtual, a través de la plataforma Cisco webex. Serán dirigidas por especialistas de acuerdo a la temática a abordar: un especialista de la UGEL 01, un asesor pedagógico, una Psicóloga y el equipo de líderes educativos. Los gastos de uso de la plataforma virtual, y de los ponentes será sumido por la gerencia de la Municipalidad de Pachacamac, la Parroquia y donaciones de la ONG Despega.

8. Financiamiento:

El costo del proyecto será de S/. 5.000 (serán 6 jornadas).

Tabla 15*Presupuesto del proyecto:*

Rubro	Descripción	Total
Pago a especialistas	6 actividades X S/. 600	S/. 3600
Plataforma virtual	6 actividades X S/. 50	S/. 300
Certificado de capacitación	400 en total	S/.800
Movilidad para distribuir los certificados	Ir de casa en casa	S/. 300
Total		S/. 5000

9. Evaluación:

La evaluación será permanente, se realizará una autoevaluación al término de cada actividad, a través del formulario Google.

Al finalizar, se realizará el informe final con el detalle de cada actividad, con evidencias como fotos, vídeos y las recomendaciones para que tomen en cuenta en su plan de trabajo y en el PEI de su institución.

Tabla 16*Programación de actividades para la propuesta*

Actividades	Estrategias	Responsables	Fecha
¿Qué acciones debe realizar un líder público?	Tertulia: Lluvia de ideas, análisis de marco teórico, vídeo, debate, recomendaciones y compromiso.	Tesista-ONG DESPEGA	Agosto 2021 3 h (15:00-18:00)
Compartimos nuestras experiencias en el aula sobre estrategias aplicadas.	Tertulia: Exposición oral, museo de evidencias, análisis de experiencias de otras instituciones, vídeo, ideas fuerza.	Tesista- Directivos	Setiembre 2021 3 h (15:00-18:00)
Relacionamos nuestra labor pedagógica con el CNEB.	Tertulia: En grupos, comparten sus experiencias de trabajo en el aula, analizan aspectos del CNEB (uno por equipo), exponen sobre la relación de las actividades que	Tesista- Directivos ONG Despega	Octubre 2021 3 h (15:00-18:00)

<p>Evaluando las actividades del PEI y del PAT.</p>	<p>realizan con el CNEB, reflexionan sobre aspectos que no están considerando en su programación curricular y proponen actividades de mejora.</p> <p>Tertulia: En grupos dialogan sobre los avances de las actividades propuestas en los documentos de gestión, analizan documentos normativos sobre el tema, vídeo, reflexionan sobre los logros y dificultades, lo que falta aún lograr y proponen actividades de mejora.</p>	<p>Tesista-ONG DESPEGA</p>	<p>Noviembre 2021 3 h (15:00-18:00)</p>
<p>Escuelas de Manchay que gestionan aprendizajes de calidad.</p>	<p>Tertulia: Estrategia de los 6 sombreros: Dialogamos: ¿Qué queremos lograr como institución? Cada equipo representa un caso con uno de los sombreros, analizamos literatura sobre cómo son las escuelas que logran el éxito, vídeo, establecen compromisos para asumir el gran reto de transformación.</p>	<p>Tesista-ONG DESPEGA</p>	<p>Diciembre 2021 3 h (15:00-18:00)</p>

REFERENCIAS

- Abad, S. (2018). *La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública José María Valle Riestra de Piura, 2018*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28859>
- Araneda, C., Neumann, N., Pedraja, L., Rodríguez, E. (2016). Exploratory analysis about the perceived leadership styles of university directors in northern Chile. *Centro de Información Tecnológica*, 9(6), 139-152. ISSN: 07185006. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000600013>
- Arias, J., Villasis, M., Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>.
- Avello, R., Rodríguez, M., Rodríguez, P., Sosa, D., Companioni, B., Rodríguez, R. (2018). *¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio?*, 17(1), 10-12, ISSN 1727-897X. <https://n9.cl/jgg1i>
- Barzaga, O., Vélez, H., Nevárez, J., Arroyo, M. (2019). Information management and decision making in educational organizations. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(2), 120-130. ISSN: 13159518
- Birmanía, B., Rugaiyah, R., Mukhneri, M. (2020). Mindful Leadership: The Ability of Leader to Establish Connection to Others, Community, and Deal with Changes Skillfully-A Case Study of Buddhist Higher Education Institute Leader. *Revista electrónica internacional de estudios educativos*, 4(7), 133-149. DOI: 10.31458 / iejes.618343
- Bolívar, A. (2015). Liderazgo, mejora y centros educativos. *El liderazgo en educación*. UNED, 25-46. DOI:10.13140/RG.2.1.3043.6326. <https://n9.cl/7bqy>
- Briceño, M., Correa, S., Valdés, M., Hadweh, M. (2020). Educational management model for virtual learning programs. *Revista de Ciencias Sociales Universidad del Zulia*, 26(2), 2020, 286-298. ISSN: 13159518. <https://www.scopus.com/sourceid/5600152899?origin=recordpage>

- Burgos, J. (2018). *Tertulias pedagógicas virtuales con el docente para contribuir en los aprendizajes del centro de educación básica alternativa PAEBA regional del Callao*. [Trabajo Académico para optar el Título Profesional de segunda especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://n9.cl/6eh4>
- Cajo, B. (2018). *Gestión institucional estratégica para contribuir al desempeño profesional del equipo docente y directivo de la institución educativa Perú BIRF del distrito de Pueblo Nuevo provincia de Ferreñafe región Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"]. <https://n9.cl/hihv7>
- Cárdenas, F. Alberto, A. (2018). *Análisis del entorno de dos instituciones educativas en Cucunubá (Cundinamarca): entre la tradición y la renovación*. <https://n9.cl/zecf7>
- Carranza, A., Corrales, A., Mesías, C. (2016). *Modelo de gestión del grupo de directivos públicos del servicio civil peruano*. (Primera edición). <https://n9.cl/ayj8e>
- Carreño, J. (2016). Consentimiento informado en investigación clínica: un proceso dinámico. 20(2), 232-243. <https://DOI: 10.5294/PEBI.2016.20.2.8>
- Cepal. (18 de diciembre de 2020). *Gestión de datos de investigación*. <https://biblioguias.cepal.org/c.php?g=495473&p=4398114>
- Chiguay, M., Villagra, C. (2016). Assessing Upper Management Performance: One School'S Management and Leadership Experience. *Gestión de la Educación*, 6(2). DOI 10.15517
- Codina, A. (2014). Habilidades directivas. *Centro de Estudios de Técnicas de Dirección (CETED) de la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de La Habana* <http://www.revistaccuba.cu/index.php/revacc/article/viewFile/603/610>
- Correa, A., Álvarez, A., Correa, S. (2011). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. <https://n9.cl/gaptx>

- Corrigan, C. (08 de enero de 2021). *From consultation to participatory engagement: a concept paper and design plan for creating ownership and activating leaders in community engagement initiatives*.
<https://www.artofhosting.org/es/recursos/articulos/>
- Doost, H. (8-11 de abril de 2019). *IoT – a Solution for Educational Management Challenges* [Conferencia]. Conferencia global de educación en ingeniería de IEEE 2019 (EDUCON), Dubai, Emiratos Árabes Unidos, Emiratos Árabes Unidos. DOI: 10.1109 / EDUCON.2019.8725213
- Estarellas, C., Velásquez, R. (2017). Proyecto de gestión educativa para la preparación de especialistas en relaciones internacionales. *Revista Científica*, 4(6), 1-25. ISSN:1390-9320
- Fabián, J. (2017). *Gestión educativa y calidad educativa según los docentes del CETPRO San Pedro de la UGEL 07 del distrito de San Borja, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://n9.cl/ar9up>
- Fabila, A., Minami, H., Izquierdo, M. (2013). *La Escala de Likert en la evaluación docente: acercamiento a sus características y principios metodológicos*. ISSN-e 0188-3313, Nº. 50, págs. 31-40
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6349269>
- Farfán, M. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza- aprendizaje: una aproximación conceptual. *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(732), 45-61.
<https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>
- Felten, P. (2013). Principles of Good Practice in SoTL. *Teaching & Learning Inquiry: The ISSOTL Journal*, 1(1), 121-125. doi:10.2979/teachlearninqu.1.1.121
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. (Primera edición)
<http://repositorio.continental.edu.pe/>
- García, F., Boom, E., Molina, S. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar-Colombia. *Revista*

científica "Visión de Futuro", 21(2), 1-21.
<https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446001/html/>

García, M., De la Caridad, B., Ortiz, G., Ribalta, I., Arce, M., Sansón, R. (2018). Teaching performance of the professors of pediatrics in postgraduate education in "Salvador Allende". *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 17(6), 997-998. ISSN: 1729519X

Garibaldi, C. (2017). *Diseño de un modelo de gestión operativa institucional como mejoramiento de la calidad y equidad de la educación media en la provincia de Manabí - Cantón Santa Ana*. [Tesis de doctorado, Universidad privada Antenor Orrego]. <https://n9.cl/0b038>

Gonzales, C. (2015). *Gestión del conocimiento y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias públicas del cercado de Ica, 2014*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4905>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Selección de la muestra*. En *Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Hernández, Y., Aguilar, L., Cambronero, M., Chavarría, J., Moya, L., Murillo, J. (2013). La gestión de la institución educativa y su vínculo con la comunidad. *Gestión de la Educación*, 3(1), 83-124, ISSN: 22152288. <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu>

Ibrahim, A., Mazin, A. (2017). Educational Management, Educational Administration and Educational Leadership: Definitions and General concepts. *SAS Journal of Medicine (SASJM)*, 3(12), 326-329, ISSN 2454-5112. DOI: 10.21276/sasjm.2017.3.12.2

- Korbmacher, J., Schröder, M. (2013). Consent when Linking Survey Data with Administrative Records: The Role of the Interviewer. *Survey Research Methods, European Survey Research Association, Southampton*, ISSN 1864-3361, 7(2), 115-131. <https://n9.cl/j1f1x>
- Leal, F., Hernández, M., Parada, M. (2016). Leadership and management conditions for innovation in Chilean schools: Nothing to hide, nothing to fear. 42(2), 193-205. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000200011>
- Madrigal, B. (2013). *Líderes y liderazgo*. (1era edición) ISBN: 978 607 450 709 6. https://www.researchgate.net/publication/315665671_Lideres_y_liderazgo
- Martínez, G., Guevara, A., Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 12(6), 123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martínez, M., March, T. (2015). *Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social*. 20, ISSN: 1856-9331, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844563>
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación del Perú. (Eds). (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. (1ª edición). Editorial. <https://n9.cl/f0s5v>
- Mondragón, I. (2015). *Plan de gestión estratégica para el desempeño de los directores de la red educativa "Maestros unidos", San Pablo-Huabal, 2014*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://n9.cl/o1kee>
- Morgan, G., Hodge, K., Trepinski, T., Anderson, L. (2014). The stability of teacher performance and effectiveness: Implications for policies concerning teacher

evaluation. *Archivos de análisis de políticas educativas*, 22(6), 1-21. ISSN: 10682341, [http:// dx. doi .org / 10.14507](http://dx.doi.org/10.14507)

Murcia, N., Urueña, I., Valencia, N. (2017). *La escritura colectiva de maestros e el marco de la tertulia pedagógica: espacio alternativo para la transformación de la enseñanza del lenguaje escrito*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://n9.cl/m23i>

Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa, en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemezia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del distrito central*. [Tesis de Maestría, Universidad pedagógica nacional “Francisco Morazán”]. <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcv1431>

Parra, G., Navarro, A., Rubio, F., Martín, B. (2020). Teaching-life Histories: An Analysis of Initial and Continuing Training for Twenty-first century Teachers. *Servicio de Publicaciones, Universidad de Navarra*, (39). <https://doi.org/10.15581/004.39.159-178>

Peralta, M. (2015). “*El liderazgo que ejercen los (las) subdirectores y su incidencia en la práctica docente del Colegio Público Salvador Mendieta, Colegio Público Nicarao e Instituto Público Esquipulas, ubicados en el distrito V del municipio de Managua durante el II semestre del año lectivo 2015*”. [Tesis de Maestría, Universidad nacional Autónoma de Nicaragua, Managua UNAN-Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/1386/1/77273.pdf>

Prado, A., Colonio, M. (2016). *Evaluación de la política nacional de gestión del riesgo de desastres en el Perú*. [Tesis de Maestría, San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/1921>

Quispe, M. (2020). *La gestión pedagógica del directivo y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima-2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/14130>

Ramírez, C. (2018). Los presupuestos: sus objetivos e importancia. *Revista cultural UNILIBRE*. <https://n9.cl/2aem>

- Ramon, J. (2017). ¿Cómo debe ser el líder público de hoy? *Revista de Antiguos Alumnos IESE*, 146, 26-29. <https://n9.cl/qzysr>
- Ramos, C. (2015). *Los paradigmas de la investigación científica*. <https://n9.cl/wdbf>
- Revilla, J., Palacios, A. (2020). Ser docentes en tiempos de pandemia por COVID-19: Evaluación del desempeño docente en una universidad pública de Lima. *Revista de investigación científica ÁGORA*, 7(2), 1-62. DOI: <http://dx.doi.org/10.21679/arc.v7i2.197>
- Reyes, M., Gonzáles, R. (2013). Gestión estratégica: Liderazgo escolar en las instituciones de educación superior en México. *Revista Internacional de Educación y Aprendizaje*, 1, 2013, 95-105. ISSN: 2255-453X. <https://n9.cl/9o3mj>
- Rico, A. (2016). La gestión educativa Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Dialnet*, 12(1), 55-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5377716>
- Rivas, A. (2017). Cambio e innovación educativa: las cuestiones cruciales. *XII Foro Latinoamericano de Educación*, 1, 2017, 1-112. ISBN: 978-950-46-5278-6. <https://n9.cl/ud6lf>
- Rocca, W. (2019). *Participación de los padres de familia en la gestión escolar de la institución educativa inicial N° 616 "Virgen del Rosario" del distrito de Ccapi de la provincia de Paruro- Cusco*. [Trabajo académico de segunda especialidad, Universidad andina Néstor Cáceres Velásquez]. <https://n9.cl/47nz>
- Rosas, E. (2016). Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima Metropolitana. *ConCiencia EPG*, 1(1). ISSN:2517-9896. <https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.1-1.5>
- Salazar, M., Icaza, M., Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*. ISSN 2218-3620 http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305

- Sanchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao*. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf
- Saravia, E. (2019). *Desempeño docente y satisfacción del estudiante en el nivel secundario I.E.E. Luis Fabio Xammar Jurado*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://n9.cl/fj9n3>
- Schwarz, G., Eva, N., Newman, A. (2020). ¿Puede el liderazgo público aumentar la motivación del servicio público y desempeño laboral? *Revisión de la administración pública*, 80(4), 543-554. <https://doi.org/10.1111/puar.13182>
- Sepúlveda, F., Aparicio, C. (2017). The Chilean principals challenge: Leading from an instructional approach to a distributed approach. *Gestión de la Educación*, 7(2). DOI 10.15517
- Talib, N., Ramli, N., Hussin, Z., Jamaluddin, S., Saputra, J. (2019). Transformational leadership and teacher's performance: the mediating role of motivation and commitment. *Opcion*, 35(21), 306-322, ISSN: 10121587. <https://n9.cl/548ku>
- Tallon, M. (2013). *The Future of Work: The Art of Collaborative Leadership*. https://www.huffpost.com/entry/the-future-of-work-the-art-of-collaborative-leaders_b_3254535
- Tapia, E. (2020). *Gestión educativa y reforma magisterial en una institución educativa Lima. 2019*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41750>
- Ugel 01. (2015). *Plan operativo institucional 2015*. <https://www.ugel01.gob.pe/wp-content/uploads/2015/04/UGEL01-POI-03-05-16.pdf>
- UNESCO. (2015). Informe Anual 2014 OREALC/UNESCO Santiago. *Ediciones UNESCO*, 7, place de Fontenoy, 75352 París, 07 SP Francia. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/rep-orteanualfinal.pdf>

- Vásquez, Y. (2018). *La tertulia pedagógica para elevar aprendizajes de resolver problemas de cantidad en los estudiantes de la IE. 302 –RUSO*. [Trabajo Académico para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/4264>
- Vega, L. (2020). *Gestión Educativa y su relación con el Desempeño Docente*. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-75. <http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>
- Weinstein, J., Hernández, M., Cuéllar, C., Flessa, J. (2014). *Experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región*. (Edición UNESCO, 7). Editorial. publication.copyright@unesco.org. Francia.
- Ysa, T. Salvador, S. (2015). Liderazgo y dirección pública: el ciclo de vida del cargo directivo. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 62, 49-51. <https://n9.cl/i9n6n>

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo público y desempeño docente en la gestión educativa de colegios públicos de Manchay del Distrito de Pachacámac, UGEL 01- 2020

Autor: Eva Maribel Romero Guardia

Matriz de consistencia							
Título: Liderazgo público y desempeño docente en la gestión educativa de colegios públicos de Manchay del Distrito de Pachacámac, UGEL 01- 2020							
Autor: Eva Maribel Romero Guardia							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo incide el liderazgo público y desempeño docente en la gestión educativa de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la incidencia del liderazgo público y desempeño docente en la gestión educativa de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El liderazgo público y desempeño docente inciden significativamente en la gestión educativa de instituciones educativas públicas de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01.</p>	Variable 1: Liderazgo público				
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo incide el liderazgo público y desempeño docente en la gestión estratégica de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la incidencia entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión estratégica de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una incidencia significativa entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión estratégica de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01.</p>	Variable 2: Desempeño docente				
<p>¿Cómo incide el liderazgo público y desempeño docente en la gestión de entorno político de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01?</p>	<p>Determinar la incidencia entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión de entorno político de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01.</p>	<p>Existe una incidencia significativa entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión de entorno político de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01.</p>	Variable 3: Gestión Educativa				
<p>¿Cómo incide el liderazgo público y desempeño docente en la gestión operativa de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01?</p>	<p>Determinar la incidencia entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión operativa de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01.</p>	<p>Existe una incidencia significativa entre liderazgo público y desempeño docente en la gestión operativa de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01.</p>	Variable 4: Gestión Educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			☒ Compromiso con el paradigma	Competencias Directivas	1, 2	Escala tipo Likert con escala del 1 al 5, con opción múltiple: • nunca (1), • raramente 2), • ocasionalmente (3), • frecuentemente (4), • muy frecuentemente (5)	Ineficaz (30-70) Regular (71-111) Eficaz (112-150)
				Atributos y cualidades de un directivo	3, 4, 5, 6		
			☒ Conocimiento de la tarea	Autoformación	7, 8		
				Desempeño directivo	9, 10, 11, 12		
			☒ Diversidad en la información	Sistematización de información	13, 14, 15, 16, 17, 18		
			☒ Interés por la tarea.	Habilidades directivas	19, 20, 21, 22, 23, 24		
			☒ Poder	Trabajo en equipo	25, 26		
				Delegación de funciones	27, 28, 29, 30		
			☒ Reflexiva	Reflexión sobre su práctica pedagógica y conocimiento pedagógico y disciplinar de las competencias	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9		
			☒ Relacional	Interacción con los estudiantes y docentes	10, 11, 12, 13		
				Vínculos afectivos	14, 15		
			☒ Colegiada	Participación en grupos de trabajo institucional	16, 17, 18,		
				Participación en el trabajo colegiado	19, 20, 21, 22, 23,		
			☒ Ética	Promueve y practica los valores institucionales	24, 25, 26, 27, 28		
				Comportamiento moral	29, 30		
			☒ Gestión estratégica	Diagnóstico y análisis de la gestión	1, 2, 3, 4, 5	Escala tipo Likert con escala del 1 al 5, con opción múltiple: • nunca (1), • raramente 2), • ocasionalmente (3), • frecuentemente (4), • muy frecuentemente (5)	Ineficaz (30-70) Regular (71-111) Eficaz (112-150)
				Organización de la gestión	6, 7, 8, 9, 10		
			☒ Gestión del entorno político	Conocimiento de normas en el marco político	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19		
				Participación ciudadana con aliados estratégicos.	20		
			☒ Gestión operativa	Ejecución de proyectos de mejora para la IE.	21, 22, 23, 24, 25		
				Seguimiento, evaluación y reformulación de los objetivos.	26, 27, 28, 29, 30		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<p>Nivel:</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>Población:</p> <p>400 participantes</p>	<p>Variable 1: Liderazgo Público Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario Autor: Eva Maribel Romero Guardia Año: 2020 Monitoreo: Permanente Ámbito de Aplicación: Manchay- Pachacámac-UGEL 01 Forma de Administración: Formulario Google drive</p>	<p>Fase descriptiva:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tabulación y organización de los datos, 2. Análisis e interpretación de los datos. 3. Presentación de resultados en tablas de frecuencias y figuras estadísticas 				
<p>Diseño:</p> <p>No experimental, transaccional y correlacional</p>	<p>Tipo de muestreo:</p> <p>No probabilístico</p>	<p>Variable 2: Desempeño Docente Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario Autor: Eva Maribel Romero Guardia Año: 2020 Monitoreo: Permanente Ámbito de Aplicación: Manchay- Pachacámac-UGEL 01 Forma de Administración: Formulario Google drive</p>	<p>Fase inferencial</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se usará prueba de normalidad, al ser variables cuantitativas y se asume que sus datos presentarán distribución normal. 2. Se trabajará a un nivel de confianza del 95% y con una significancia (α) de 0,05, para realizar el análisis inferencial. 				
<p>Método:</p> <p>hipotético deductivo</p>	<p>Tamaño de muestra:</p> <p>196 participantes.</p>	<p>Variable 3: Gestión Educativa Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario Autor: Eva Maribel Romero Guardia Año: 2020 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Manchay- Pachacámac-UGEL 01 Forma de Administración: Formulario Google drive</p>					

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1:

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Birmanía et al. (2020), en su artículo, mencionan que, un líder público es capaz de relacionarse con otras comunidades, dirigiendo el cambio con mucha habilidad. Su liderazgo se enfatiza en la conexión que forma con otros líderes; esto se evidencia en la relación existente entre un líder y todas las personas que conforman su comunidad (p. 133).	La variable Liderazgo público, tiene cinco dimensiones, con sus respectivos indicadores, los cuales serán medidos a través de un cuestionario que contendrá 30 preguntas cerradas, con escalas <u>politómicas</u> , con opción múltiple. Es decir: nunca (1), raramente (2), ocasionalmente (3), frecuentemente (4), muy frecuentemente (5). Según la escala de Likert.	Compromiso con el paradigma Conocimiento de la tarea Diversidad en la información Interés por la tarea. <u>Poder</u>	Competencias Directivas y Atributos de un directivo Autoformación y Desempeño directivo Sistematización de información Habilidades directivas Trabajo en equipo y Delegación de funciones	Escala de Likert Ineficaz (30-70) Regular (71-111) <u>Eficaz</u> (112-150)

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2:

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
García et al. (2018), en su artículo mencionan que; el desempeño docente es el comportamiento que muestra un docente durante todo el tiempo que realiza su enseñanza, demostrando su eficiencia profesional y social. Es necesario identificar en ellos sus necesidades formativas, sus habilidades, potencialidades; con la finalidad de potenciar sus actividades en mejora de su desempeño (p.997)	La variable desempeño docente tiene cuatro dimensiones, con sus respectivos indicadores, los cuales serán medidos a través de un cuestionario que contendrá 30 preguntas cerradas, con escalas <u>politómicas</u> , con opción múltiple. Es decir: nunca (1), raramente (2), ocasionalmente (3), frecuentemente (4), muy frecuentemente (5). Según la escala de Likert.	Reflexiva Relacional Colegiada Ética	Reflexión sobre su práctica pedagógica y conocimiento pedagógico y disciplinar de las competencias Interacción con los estudiantes y docentes Vínculos afectivos Participación en grupos de trabajo institucional Participación en el Trabajo colegiado Promueve y practica los valores institucionales Comportamiento moral	Escala de Likert Ineficaz (30-70) Regular (71-111) Eficaz (112-150)

Tabla 3

Operacionalización de la variable 3:

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Estarellas y Velásquez (2017), mencionan que, la gestión educativa es un conjunto de procesos organizados que permiten a una institución alcanzar sus metas y objetivos, siendo estos procesos el diagnóstico, lo que le permite conocer dónde se encuentran con respecto a la meta, para luego realizar la planeación de las actividades específicas, la ejecución a través de cómo se realizará y en qué tiempo, el seguimiento que se realizará a cada actividad y la evaluación, lo que permitirá replantear según los resultados las actividades para lograr la meta establecida (p. 7).	La variable gestión educativa tiene tres dimensiones, con sus respectivos indicadores, los cuales serán medidos a través de un cuestionario que contendrá 30 preguntas cerradas, con escalas politómicas, con opción múltiple. Es decir: nunca (1), raramente (2), ocasionalmente (3), frecuentemente (4), muy frecuentemente (5). Según la escala de Likert.	Gestión estratégica Gestión del entorno político Gestión operativa	Diagnóstico y análisis de la gestión Organización de la gestión Conocimiento de normas en el marco político Participación ciudadana con aliados estratégicos. Ejecución de proyectos de mejora para la IE. Seguimiento, evaluación y reformulación de los objetivos.	Escala de Likert Ineficaz (30-70) Regular (71-111) Eficaz (112-150)

ANEXO 3: Calculadora de la muestra

Calculadora de muestra

Nivel de Confianza 95% 99%

Margen de Error:

Población:

Limpiar

Calcular Muestra

Tamaño de Muestra:

ANEXO 4: Instrumentos de recolección de datos

Questionario Liderazgo Público

Estimado docente, reciba mi cordial saludo.

El cuestionario que a continuación presento, tiene como propósito conocer su opinión sobre el Liderazgo Público del directivo de su Institución. Por lo cual, se le solicita que marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere pertinente. Cabe mencionar, que sus respuestas serán de gran aporte al trabajo de investigación que vengo desarrollando en beneficio de la Educación.

Desde ya, gracias por ser parte de esta investigación.

Dimensión 1: COMPROMISO CON EL PARADIGMA		Nunca (1)	Raramente (2)	Ocasionalmente (3)	Frecuentemente (4)	Muy frecuentemente (5)
1	¿Su directivo participa en la planificación, revisión y evaluación del PEI e instrumentos de gestión?					
2	¿Su directivo delega funciones y establece roles específicos de actuación a los miembros de la comunidad educativa?					
3	¿Su directivo promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones?					
4	¿Su directivo, centra la comunicación sobre las metas, objetivos estratégicos en el marco del PEI?					
5	¿Su directivo mantiene informado sobre todo lo que ocurre en su Institución?					
6	¿Su directivo, en su actividad laboral, emplea la comunicación para compartir ideas, iniciativas y mejoras que se pueden implementar?					
Dimensión 2: CONOCIMIENTO DE LA TAREA		Nunca (1)	Raramente (2)	Ocasionalmente (3)	Frecuentemente (4)	Muy frecuentemente (5)
7	¿Su directivo, promueve el trabajo en equipo entre los docentes, para desarrollar experiencias exitosas?					
8	¿Su directivo, es innovador, visionario para promover y acompañar el proceso de cambio institucional?					
9	¿Su directivo, reconoce el desempeño laboral a las iniciativas de mejora institucional?					
10	¿Su directivo, promueve eventos de actualización, de acuerdo a las necesidades o requerimientos de los docentes?					

11	¿Su directivo, impone su criterio, autoridad en las decisiones que se toman en la Institución?					
12	¿Su directivo, ante una situación de indecisión y/o problemas, acude a la comunidad educativa para compartir la toma de decisiones?					
Dimensión 3: DIVERSIDAD EN LA INFORMACIÓN		Nunca (1)	Raramente (2)	Ocasionalmente (3)	Frecuentemente (4)	Muy frecuentemente (5)
13	¿Ha participado en la elaboración de la misión y visión de su Institución educativa?					
14	¿Participa en la programación de actividades para promover la identidad, principios y valores para aplicarlos en su Institución Educativa?					
15	¿Participa en la construcción de los objetivos estratégicos planteados por la Institución Educativa?					
16	¿Percibe la relación Directivo-docente, en igualdad de condiciones?					
17	¿Percibe la relación Directivo-docente, de una forma autoritaria?					
18	¿Percibe un clima favorable que le permita trabajar en equipo, buscando en conjunto soluciones a los problemas?					
Dimensión 4: INTERÉS POR LA TAREA		Nunca (1)	Raramente (2)	Ocasionalmente (3)	Frecuentemente (4)	Muy frecuentemente (5)
19	¿Su directivo, se encuentra interesado en interpretar las normas y compartirlas con la comunidad educativa?					
20	¿Su directivo, dedica las tareas solo a administrar recursos financieros?					
21	¿Su directivo, dedica las tareas para crear condiciones de mejora en su institución y comunidad, liderando un cambio institucional?					
22	¿Su directivo prioriza el desarrollo de competencias en los docentes y estudiantes, teniendo como referente el Currículo Nacional?					
23	¿Su directivo, motiva al personal a participar de diferentes capacitaciones, actualizaciones que beneficien su desempeño profesional?					
24	¿Su directivo, participa en reuniones con aliados de la comunidad donde se localiza la institución?					

Dimensión 5: PODER		Nunca (1)	Raramente (2)	Ocasionalmente (3)	Frecuentemente (4)	Muy frecuentemente (5)
25	¿Su directivo, impone su autoridad y criterio en las decisiones que se toman en la Institución?					
26	¿Su directivo; es flexible y tolerante, cuando el personal se expresa libremente, ejerciendo su derecho a la libre expresión?					
27	¿Su directivo, estima que la eficaz comunicación con su personal es a través de órdenes para delegar funciones?					
28	¿Su directivo, delega funciones y no participa de las actividades y reuniones colegiadas incumpliendo su responsabilidad?					
29	¿Su directivo, rechaza sin dar explicación cualquier propuesta o sugerencia de parte de los miembros de la comunidad educativa?					
30	¿Su directivo, delega funciones y participa de las actividades y reuniones colegiadas cumpliendo con su responsabilidad?					

Cuestionario Desempeño Docente

El cuestionario que a continuación presento, tiene como propósito conocer su opinión sobre Desempeño Docente. Por lo cual, se le solicita que marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere pertinente. Cabe mencionar, que sus respuestas serán de gran aporte al trabajo de investigación que vengo desarrollando en beneficio de la Educación.

Desde ya, gracias por ser parte de esta investigación.

Dimensión 1: REFLEXIVA		Nunca (1)	Raramente (2)	Ocasionalmente (3)	Frecuentemente (4)	Muy frecuentemente (5)
1	¿Usted revisa los conocimientos actualizados sobre el Currículo Nacional y el programa curricular de su nivel?					
2	¿Usted participa en la planificación curricular, analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del grado?					
3	¿Usted elabora, selecciona y organiza materiales educativos, como soporte para el aprendizaje de sus estudiantes?					
4	¿Usted orienta a sus estudiantes sobre los logros que deben alcanzar, y les comunica que usted tiene altas expectativas sobre su aprendizaje?					
5	¿Usted, verifica que sus estudiantes comprendan el propósito de la sesión de aprendizaje y los criterios de evaluación?					
6	¿Usted elabora instrumentos con la finalidad de evaluar el avance, logros y dificultades en el aprendizaje individual y grupal de sus estudiantes?					
7	¿Usted participa en las reuniones de trabajo colegiado en su institución educativa?					
8	¿Usted, participa en actualizaciones y capacitaciones que realiza el directivo de su institución educativa, con la finalidad de fortalecer su desempeño docente?					
9	¿Usted, en la enseñanza aprendizaje, incluye los saberes culturales y los recursos de su entorno y de la comunidad?					

Dimensión 2: RELACIONAL		Nunca (1)	Raramente (2)	Ocasionalmente (3)	Frecuentemente (4)	Muy frecuentemente (5)
10	¿Usted participa y reflexiona con sus estudiantes sobre sus aprendizajes de forma permanente?					
11	¿Usted, interactúa con sus compañeros de trabajo, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico; con el propósito de mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima armonioso en la Institución?					
12	¿Usted, participa en las reuniones de trabajo, manteniendo un clima armonioso con sus colegas?					
13	¿Usted, toma decisiones y actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente?					
14	¿Usted mantiene comunicación constante con las familias de sus estudiantes?					
15	¿Usted mantiene comunicación constante con el equipo directivo?					
Dimensión 3: COLEGIADA		Nunca (1)	Raramente (2)	Ocasionalmente (3)	Frecuentemente (4)	Muy frecuentemente (5)
16	¿Usted, interactúa con sus compañeros de trabajo, con la finalidad de compartir experiencias, mejorar el trabajo pedagógico; en el marco de un clima democrático?					
17	¿Usted, participa en la construcción del PEI, de los planes de mejora; involucrándose activamente en los equipos de trabajo?					
18	¿Usted, elabora en equipo planes de mejora, proyectos de innovación pedagógica; para mejorar la calidad del servicio educativo?					
19	¿Usted participa en la planificación curricular, proponiendo el plan pertinente a la realidad del grado?					
20	¿Usted, comparte con sus colegas sus experiencias, estrategias, materiales; explicando sus logros, dificultades y cómo los ha superado?					
21	¿Usted, comparte con sus colegas de grado, equipo directivo, los retos de su planificación y los avances y resultados encontrados?					
22	¿Usted, toma en cuenta las orientaciones brindadas por los directivos en el desarrollo del trabajo colegiado?					
23	¿Usted, en las reuniones de trabajo colegiado, da sus aportes con respecto al tema que se está desarrollando?					

Dimensión 4: ÉTICA		Nunca (1)	Raramente (2)	Ocasionalmente (3)	Frecuentemente (4)	Muy frecuentemente (5)
24	¿Usted actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos?					
25	¿Usted, participa en las reuniones de gestión, expresando una opinión informada y actualizada, siendo coherente sus opiniones con sus acciones; en el marco de su trabajo profesional?					
26	¿Usted, actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?					
27	¿Usted, fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?					
28	¿Usted, promueve en su grupo de estudiantes la elaboración y cumplimiento de las normas de convivencia de aula?					
29	¿Usted, actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa?					
30	¿Usted, actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente en su comunidad?					

Cuestionario Gestión Educativa

El cuestionario que a continuación presento, tiene como propósito conocer su opinión sobre la Gestión Educativa del directivo de su Institución. Por lo cual, se le solicita que marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere pertinente. Cabe mencionar, que sus respuestas serán de gran aporte al trabajo de investigación que vengo desarrollando en beneficio de la Educación.

Desde ya, gracias por ser parte de esta investigación.

Dimensión 1: GESTIÓN ESTRATÉGICA		Nunca (1)	Raramente (2)	Ocasionalmente (3)	Frecuentemente (4)	Muy frecuentemente (5)
1	¿Participa en la elaboración, difusión y aplicación de la calendarización de la IE?					
2	¿Participa en la elaboración, reestructuración, difusión y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución RI?					
3	¿Participa en la elaboración, difusión y aplicación del instrumento de gestión institución del PCI?					
4	¿Participa en la elaboración, difusión y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional PAT?					
5	¿Participa en la elaboración, difusión y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PEI?					
6	¿La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?					
7	¿La aplicación del instrumento de gestión PCI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?					
8	¿La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?					
9	¿La aplicación de la calendarización, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?					
10	¿La elaboración del plan de mejora, es acorde a las necesidades de los estudiantes de su institución?					

Dimensión 2: GESTIÓN DEL ENTORNO POLÍTICO		Nunca (1)	Raramente (2)	Ocasionalmente (3)	Frecuentemente (4)	Muy frecuentemente (5)
11	¿Con qué frecuencia, por meritocracia Ud. puede acceder a un cargo pedagógico?					
12	¿Con qué frecuencia, el conjunto de acciones pedagógicas, administrativas e institucionales permitirá la certificación de la calidad de servicio de su I.E?					
13	¿Ud. como docente, está de acuerdo con las evaluaciones que realiza el MINEDU con respecto al desempeño meritocrático?					
14	¿Está de acuerdo que en el examen de ascenso a la Carrera magisterial se tome en cuenta los aspectos del currículo nacional, programas curriculares; a través de análisis de casos?					
15	¿Con qué frecuencia la Institución educativa en el cual labora lo evalúa considerando los instrumentos de evaluación?					
16	¿Con qué frecuencia la evaluación para la progresión gradual en las escalas magisteriales, es el resultado de esfuerzo docente?					
17	Como docente, ¿durante su carrera se siente seguro de ascender hasta la última escala?					
18	¿La evaluación para el ascenso por escala en la Ley de la Reforma Magisterial, garantiza seguridad, confianza y resultado justo?					
19	¿Observa usted que las asignaciones de remuneraciones en un sistema meritocrático por escalas satisface al docente?					
20	¿Cómo es su participación con los aliados estratégicos con los que cuenta la IE?					
Dimensión 3: GESTIÓN OPERATIVA		Nunca (1)	Raramente (2)	Ocasionalmente (3)	Frecuentemente (4)	Muy frecuentemente (5)
21	¿Ha tenido la oportunidad de participar en la elaboración de la misión y visión de su Institución educativa?					
22	¿Participa en la programación de acciones para promover la identidad, principios y valores para aplicarlos en su Institución Educativa?					
23	¿Participa en la elaboración de los objetivos estratégicos planteados por la Institución Educativa?					

24	¿Percibe la relación Directivo-docente, en igualdad de condiciones?					
25	¿Percibe la relación Directivo-docente, de una forma autoritaria?					
26	¿Percibe un clima favorable para trabajar en equipo, que permita la búsqueda de soluciones a los problemas?					
27	¿Tiene la oportunidad de participar en la organización del Municipio escolar en la Institución Educativa?					
28	¿Se fomenta en los docentes el trabajo en equipo para generar las buenas prácticas de gestión en la Institución Educativa?					
29	¿Se programa sesiones focalizadas de trabajo para tratar objetivos orientados a la mejora de la gestión en la Institución Educativa?					
30	¿Se promueven algunas iniciativas para transformar la gestión en procura de mejorar la educación de calidad en la Institución Educativa?					

ANEXO 5: Certificados de validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PÚBLICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMPROMISO CON EL PARADIGMA							
1	¿Su directivo participa en la planificación, revisión y evaluación del PEI e instrumentos de gestión?	X		X		X		
2	¿Su directivo delega funciones y establece roles específicos de actuación a los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		
3	¿Su directivo promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones?	X		X		X		
4	¿Su directivo, centra la comunicación sobre las metas, objetivos estratégicos en el marco del PEI?	X		X		X		
5	¿Su directivo mantiene informado sobre todo lo que ocurre en su Institución?	X		X		X		
6	¿Su directivo, en su actividad laboral, emplea la comunicación para compartir ideas, iniciativas y mejoras que se pueden implementar?	X		X		X		
	CONOCIMIENTO DE LA TAREA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Su directivo, promueve el trabajo en equipo entre los docentes, para desarrollar experiencias exitosas?	X		X		X		
8	¿Su directivo, es innovador, visionario para promover y acompañar el proceso de cambio institucional?	X		X		X		
9	¿Su directivo, reconoce el desempeño laboral a las iniciativas de mejora institucional?	X		X		X		
10	¿Su directivo, promueve eventos de actualización, de acuerdo a las necesidades o requerimientos de los docentes?	X		X		X		
11	¿Su directivo, impone su criterio, autoridad en las decisiones que se toman en la Institución?	X		X		X		
12	¿Su directivo, ante una situación de indecisión y/o problemas, acude a la comunidad educativa para compartir la toma de decisiones?	X		X		X		
	DIVERSIDAD EN LA INFORMACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Ha participado en la elaboración de la misión y visión de su Institución educativa?	X		X		X		
14	¿Participa en la programación de actividades para promover la identidad, principios y valores para aplicarlos en su Institución Educativa?	X		X		X		
15	¿Participa en la construcción de los objetivos estratégicos planteados por la Institución Educativa?	X		X		X		
16	¿Percibe la relación Directivo-docente, en igualdad de condiciones?	X		X		X		
17	¿Percibe la relación Directivo-docente, de una forma autoritaria?	X		X		X		
18	¿Percibe un clima favorable que le permita trabajar en equipo, buscando en conjunto soluciones a los problemas?	X		X		X		
	INTERÉS POR LA TAREA	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Su directivo, se encuentra interesado en interpretar las normas y compartirlas con la comunidad educativa?	X		X		X		
20	¿Su directivo, dedica las tareas solo a administrar recursos financieros?	X		X		X		
21	¿Su directivo, dedica las tareas para crear condiciones de mejora en su institución y comunidad, liderando un cambio institucional?	X		X		X		
22	¿Su directivo prioriza el desarrollo de competencias en los docentes y estudiantes, teniendo como referente el Currículo Nacional?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	REFLEXIVA							
1	¿Usted revisa los conocimientos actualizados sobre el Currículo Nacional y el programa curricular de su nivel?	X		X		X		
2	¿Usted participa en la planificación curricular, analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del grado?	X		X		X		
3	¿Usted elabora, selecciona y organiza materiales educativos, como soporte para el aprendizaje de sus estudiantes?	X		X		X		
4	¿Usted orienta a sus estudiantes sobre los logros que deben alcanzar, y les comunica que usted tiene altas expectativas sobre su aprendizaje?	X		X		X		
5	¿Usted, verifica que sus estudiantes comprendan el propósito de la sesión de aprendizaje y los criterios de evaluación?	X		X		X		
6	¿Usted elabora instrumentos con la finalidad de evaluar el avance, logros y dificultades en el aprendizaje individual y grupal de sus estudiantes?	X		X		X		
7	¿Usted participa en las reuniones de trabajo colegiado en su institución educativa?	X		X		X		
8	¿Usted, participa en actualizaciones y capacitaciones que realiza el directivo de su institución educativa, con la finalidad de fortalecer su desempeño docente?	X		X		X		
9	¿Usted, en la enseñanza aprendizaje, incluye los saberes culturales y los recursos de su entorno y de la comunidad?	X		X		X		
	RELACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Usted participa y reflexiona con sus estudiantes sobre sus aprendizajes de forma permanente?	X		X		X		

11	¿Usted, interactúa con sus compañeros de trabajo, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico; con el propósito de mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima armonioso en la Institución?	X		X		X		
12	¿Usted, participa en las reuniones de trabajo, manteniendo un clima armonioso con sus colegas?	X		X		X		
13	¿Usted, toma decisiones y actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente?	X		X		X		
14	¿Usted mantiene comunicación constante con las familias de sus estudiantes?	X		X		X		
15	¿Usted mantiene comunicación constante con el equipo directivo?	X		X		X		
	COLEGIADA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Usted, interactúa con sus compañeros de trabajo, con la finalidad de compartir experiencias, mejorar el trabajo pedagógico; en el marco de un clima democrático?	X		X		X		
17	¿Usted, participa en la construcción del PEI, de los planes de mejora; involucrándose activamente en los equipos de trabajo?	X		X		X		
18	¿Usted, elabora en equipo planes de mejora, proyectos de innovación pedagógica; para mejorar la calidad del servicio educativo?	X		X		X		
19	¿Usted participa en la planificación curricular, proponiendo el plan pertinente a la realidad del grado?	X		X		X		
20	¿Usted, comparte con sus colegas sus experiencias, estrategias, materiales; explicando sus logros, dificultades y cómo los ha superado?	X		X		X		
21	¿Usted, comparte con sus colegas de grado, equipo directivo, los retos de su planificación y los avances y resultados encontrados?	X		X		X		
22	¿Usted, toma en cuenta las orientaciones brindadas por los directivos en el desarrollo del trabajo colegiado?	X		X		X		

23	¿Usted, en las reuniones de trabajo colegiado, da sus aportes con respecto al tema que se está desarrollando?	X		X		X		
	ÉTICA	Si	No	Si	No	Si	No	
24	¿Usted actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos?	X		X		X		
25	¿Usted, participa en las reuniones de gestión, expresando una opinión informada y actualizada, siendo coherente sus opiniones con sus acciones; en el marco de su trabajo profesional?	X		X		X		
26	¿Usted, actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	X		X		X		
27	¿Usted, fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	X		X		X		
28	¿Usted, promueve en su grupo de estudiantes la elaboración y cumplimiento de las normas de convivencia de aula?	X		X		X		
29	¿Usted, actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa?	X		X		X		
30	¿Usted, actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente en su comunidad?	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: Dra. Salazar Llerena Silvia Liliana

DNI:10139161

Especialidad del validador: Gestión Pública, Dra. Investigación y Docencia Universitaria, Dr. Ciencias de la Educación

Lima, 15 de junio de 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dra. Salazar Llerena Silvia Liliana

DNI:10139161

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
GESTIÓN ESTRATÉGICA		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Participa en la elaboración, difusión y aplicación de la calendarización de la IE?	X		X		X		
2	¿Participa en la elaboración, reestructuración, difusión y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución RI?	X		X		X		
3	¿Participa en la elaboración, difusión y aplicación del instrumento de gestión institución del PCI?	X		X		X		
4	¿Participa en la elaboración, difusión y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional PAT?	X		X		X		
5	¿Participa en la elaboración, difusión y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PEI?	X		X		X		
6	¿La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	X		X		X		
7	¿La aplicación del instrumento de gestión PCI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	X		X		X		
8	¿La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	X		X		X		
9	¿La aplicación de la calendarización, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	X		X		X		
10	¿La elaboración del plan de mejora, es acorde a las necesidades de los estudiantes de su institución?	X		X		X		
GESTIÓN DEL ENTORNO POLÍTICO		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Con qué frecuencia, por meritocracia Ud. puede acceder a un cargo pedagógico?	X		X		X		

12	¿Con qué frecuencia, el conjunto de acciones pedagógicas, administrativas e institucionales permitirá la certificación de la calidad de servicio de su IE?	X		X		X		
13	¿Ud. como docente, está de acuerdo con las evaluaciones que realiza el MINEDU con respecto al desempeño meritocrático?	X		X		X		
14	¿Está de acuerdo que en el examen de ascenso a la Carrera magisterial se tome en cuenta los aspectos del currículo nacional, programas curriculares; a través de análisis de casos?	X		X		X		
15	¿Con qué frecuencia la Institución educativa en el cual labora lo evalúa considerando los instrumentos de evaluación?	X		X		X		
16	¿Con qué frecuencia la evaluación para la progresión gradual en las escalas magisteriales, es el resultado de esfuerzo docente?	X		X		X		
17	¿Será de entera satisfacción docente la evaluación del tiempo de servicios considerado para las 8 escalas magisteriales?	X		X		X		
18	Como docente, ¿durante su carrera se siente seguro de ascender hasta la última escala?	X		X		X		
19	¿La evaluación para el ascenso por escala en la Ley de la Reforma Magisterial, garantiza seguridad, confianza y resultado justo?	X		X		X		
20	¿Observa usted que las asignaciones de remuneraciones en un sistema meritocrático por escalas satisface al docente?	X		X		X		
GESTIÓN OPERATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Ha tenido la oportunidad de participar en la elaboración de la misión y visión de su Institución educativa?	X		X		X		
22	¿Participa en la programación de acciones para promover la identidad, principios y valores para aplicarlos en su Institución Educativa?	X		X		X		
23	¿Participa en la elaboración de los objetivos estratégicos planteados por la Institución Educativa?	X		X		X		
24	¿Percibe la relación Directivo-docente, en igualdad de condiciones?	X		X		X		

25	¿Percibe la relación Directivo-docente, de una forma autoritaria?	X		X		X		
26	¿Percibe un clima favorable para trabajar en equipo, que permita la búsqueda de soluciones a los problemas?	X		X		X		
27	¿Tiene la oportunidad de participar en la organización del Municipio escolar en la Institución Educativa?	X		X		X		
28	¿Se fomenta en los docentes el trabajo en equipo para generar las buenas prácticas de gestión en la Institución Educativa?	X		X		X		
29	¿Se programa sesiones focalizadas de trabajo para tratar objetivos orientados a la mejora de la gestión en la Institución Educativa?	X		X		X		
30	¿Se promueven algunas iniciativas para transformar la gestión en procura de mejorar la educación de calidad en la Institución Educativa?	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: Dra. Salazar Llerena Silvia Liliana

DNI:10139161

Especialidad del validador: Gestión Pública, Dra. Investigación y Docencia Universitaria, Dr. Ciencias de la Educación

Lima, 15 de junio de 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dra. Salazar Llerena Silvia Liliana

DNI:10139161

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PÚBLICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMPROMISO CON EL PARADIGMA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Su directivo participa en la planificación, revisión y evaluación del PEI e instrumentos de gestión?	X		X		X		
2	¿Su directivo delega funciones y establece roles específicos de actuación a los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		
3	¿Su directivo promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones?	X		X		X		
4	¿Su directivo, centra la comunicación sobre las metas, objetivos estratégicos en el marco del PEI?	X		X		X		
5	¿Su directivo mantienen informado sobre todo lo que ocurre en su Institución?	X		X		X		
6	¿Su directivo, en su actividad laboral, emplea la comunicación para compartir ideas, iniciativas y mejoras que se pueden implementar?	X		X		X		
	CONOCIMIENTO DE LA TAREA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Su directivo, promueve el trabajo en equipo entre los docentes, para desarrollar experiencias exitosas?	X		X		X		
8	¿Su directivo, es innovador, visionario para promover y acompañar el proceso de cambio institucional?	X		X		X		
9	¿Su directivo, reconoce el desempeño laboral a las iniciativas de mejora institucional?	X		X		X		
10	¿Su directivo, promueve eventos de actualización, de acuerdo a las necesidades o requerimientos de los docentes?	X		X		X		
11	¿Su directivo, impone su criterio, autoridad en las decisiones que se toman en la Institución?	X		X		X		

12	¿Su directivo, ante una situación de indecisión y/o problemas, acude a la comunidad educativa para compartir la toma de decisiones?	X		X		X		
	DIVERSIDAD EN LA INFORMACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Ha participado en la elaboración de la misión y visión de su Institución educativa?	X		X		X		
14	¿Participa en la programación de actividades para promover la identidad, principios y valores para aplicarlos en su Institución Educativa?	X		X		X		
15	¿Participa en la construcción de los objetivos estratégicos planteados por la Institución Educativa?	X		X		X		
16	¿Percibe la relación Directivo-docente, en igualdad de condiciones?	X		X		X		
17	¿Percibe la relación Directivo-docente, de una forma autoritaria?	X		X		X		
18	¿Percibe un clima favorable que le permita trabajar en equipo, buscando en conjunto soluciones a los problemas?	X		X		X		
	INTERÉS POR LA TAREA	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Su directivo, se encuentra interesado en interpretar las normas y compartirlas con la comunidad educativa?	X		X		X		
20	¿Su directivo, dedica las tareas solo a administrar recursos financieros?	X		X		X		
21	¿Su directivo, dedica las tareas para crear condiciones de mejora en su institución y comunidad, liderando un cambio institucional?	X		X		X		
22	¿Su directivo prioriza el desarrollo de competencias en los docentes y estudiantes, teniendo como referente el Currículo Nacional?	X		X		X		
23	¿Su directivo, motiva al personal a participar de diferentes capacitaciones, actualizaciones que beneficien su desempeño profesional?	X		X		X		

24	¿Su directivo, participa en reuniones con aliados de la comunidad donde se localiza la institución?	X		X		X		
	PODER	Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿Su directivo, impone su autoridad y criterio en las decisiones que se toman en la Institución?	X		X		X		
26	¿Su directivo; es flexible y tolerante, cuando el personal se expresa libremente, ejerciendo su derecho a la libre expresión?	X		X		X		
27	¿Su directivo, estima que la eficaz comunicación con su personal es a través de órdenes para delegar funciones?	X		X		X		
28	¿Su directivo, delega funciones y no participa de las actividades y reuniones colegiadas incumpliendo su responsabilidad?	X		X		X		
29	¿Su directivo, rechaza sin dar explicación cualquier propuesta o sugerencia de parte de los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		
30	¿Su directivo, delega funciones y participa de las actividades y reuniones colegiadas cumpliendo con su responsabilidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Díaz Mujica Juana Yris**

DNI:09395072

Especialidad del validador: **Dra. En Administración de la Educación/metodóloga.**


Lima, 21 de junio de 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dra. J. Yris Diaz Mujica
 COP:18543

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	REFLEXIVA							
1	¿Usted revisa los conocimientos actualizados sobre el Currículo Nacional y el programa curricular de su nivel?	X		X		X		
2	¿Usted participa en la planificación curricular, analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del grado?	X		X		X		
3	¿Usted elabora, selecciona y organiza materiales educativos, como soporte para el aprendizaje de sus estudiantes?	X		X		X		
4	¿Usted orienta a sus estudiantes sobre los logros que deben alcanzar, y les comunica que usted tiene altas expectativas sobre su aprendizaje?	X		X		X		
5	¿Usted, verifica que sus estudiantes comprendan el propósito de la sesión de aprendizaje y los criterios de evaluación?	X		X		X		
6	¿Usted elabora instrumentos con la finalidad de evaluar el avance, logros y dificultades en el aprendizaje individual y grupal de sus estudiantes?	X		X		X		
7	¿Usted participa en las reuniones de trabajo colegiado en su institución educativa?	X		X		X		
8	¿Usted, participa en actualizaciones y capacitaciones que realiza el directivo de su institución educativa, con la finalidad de fortalecer su desempeño docente?	X		X		X		
9	¿Usted, en la enseñanza aprendizaje, incluye los saberes culturales y los recursos de su entorno y de la comunidad?	X		X		X		
	RELACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Usted participa y reflexiona con sus estudiantes sobre sus aprendizajes de forma permanente?	X		X		X		
11	¿Usted, interactúa con sus compañeros de trabajo, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico; con	X		X		X		

	el propósito de mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima armonioso en la Institución?							
12	¿Usted, participa en las reuniones de trabajo, manteniendo un clima armonioso con sus colegas?	X		X		X		
13	¿Usted, toma decisiones y actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente?	X		X		X		
14	¿Usted mantiene comunicación constante con las familias de sus estudiantes?	X		X		X		
15	¿Usted mantiene comunicación constante con el equipo directivo?	X		X		X		
	COLEGIADA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Usted, interactúa con sus compañeros de trabajo, con la finalidad de compartir experiencias, mejorar el trabajo pedagógico; en el marco de un clima democrático?	X		X		X		
17	¿Usted, participa en la construcción del PEI, de los planes de mejora; involucrándose activamente en los equipos de trabajo?	X		X		X		
18	¿Usted, elabora en equipo planes de mejora, proyectos de innovación pedagógica; para mejorar la calidad del servicio educativo?	X		X		X		
19	¿Usted participa en la planificación curricular, proponiendo el plan pertinente a la realidad del grado?	X		X		X		
20	¿Usted, comparte con sus colegas sus experiencias, estrategias, materiales; explicando sus logros, dificultades y cómo los ha superado?	X		X		X		
21	¿Usted, comparte con sus colegas de grado, equipo directivo, los retos de su planificación y los avances y resultados encontrados?	X		X		X		
22	¿Usted, toma en cuenta las orientaciones brindadas por los directivos en el desarrollo del trabajo colegiado?	X		X		X		
23	¿Usted, en las reuniones de trabajo colegiado, da sus aportes con respecto al tema que se está desarrollando?	X		X		X		

	ÉTICA	Si	No	Si	No	Si	No	
24	¿Usted actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos?	X		X		X		
25	¿Usted, participa en las reuniones de gestión, expresando una opinión informada y actualizada, siendo coherente sus opiniones con sus acciones; en el marco de su trabajo profesional?	X		X		X		
26	¿Usted, actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	X		X		X		
27	¿Usted, fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	X		X		X		
28	¿Usted, promueve en su grupo de estudiantes la elaboración y cumplimiento de las normas de convivencia de aula?	X		X		X		
29	¿Usted, actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa?	X		X		X		
30	¿Usted, actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente en su comunidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]
 Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Díaz Mujica Juana Yris

DNI:09395072

Especialidad del validador: Dra. En Administración de la Educación/metodóloga.

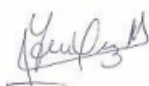
Lima, 21 de junio de 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



 Dra. J. Yris Diaz Mujica
 COP:18543

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Participa en la elaboración, difusión y aplicación de la calendarización de la IE?	X		X		X		
2	¿Participa en la elaboración, reestructuración, difusión y aplicación anual del instrumento de gestión institución RI?	X		X		X		
3	¿Participa en la elaboración, difusión y aplicación del instrumento de gestión institución del PCT?	X		X		X		
4	¿Participa en la elaboración, difusión y aplicación anual del instrumento de gestión institucional PAT?	X		X		X		
5	¿Participa en la elaboración, difusión y aplicación anual del instrumento de gestión institución PEI?	X		X		X		
6	¿La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	X		X		X		
7	¿La aplicación del instrumento de gestión PCI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	X		X		X		
8	¿La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	X		X		X		
9	¿La aplicación de la calendarización, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	X		X		X		
10	¿La elaboración del plan de mejora, es acorde a las necesidades de los estudiantes de su institución?	X		X		X		
	GESTIÓN DEL ENTORNO POLÍTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Con qué frecuencia, por meritocracia Ud. puede acceder a un cargo pedagógico?	X		X		X		

12	¿Con qué frecuencia, el conjunto de acciones pedagógicas, administrativas e institucionales permitirá la certificación de la calidad de servicio de su LE?	X		X		X		
13	¿Ud. como docente, está de acuerdo con las evaluaciones que realiza el MINEDU con respecto al desempeño meritocrático?	X		X		X		
14	¿Está de acuerdo que en el examen de ascenso a la Carrera magisterial se tome en cuenta los aspectos del currículo nacional, programas curriculares; a través de análisis de casos?	X		X		X		
15	¿Con qué frecuencia la Institución educativa en el cual labora lo evalúa considerando los instrumentos de evaluación?	X		X		X		
16	¿Con qué frecuencia la evaluación para la progresión gradual en las escalas magisteriales, es el resultado de esfuerzo docente?	X		X		X		
17	¿Será de entera satisfacción docente la evaluación del tiempo de servicios considerado para las 8 escalas magisteriales?	X		X		X		
18	Como docente, ¿durante su carrera se siente seguro de ascender hasta la última escala?	X		X		X		
19	¿La evaluación para el ascenso por escala en la Ley de la Reforma Magisterial, garantiza seguridad, confianza y resultado justo?	X		X		X		
20	¿Observa usted que las asignaciones de remuneraciones en un sistema meritocrático por escalas satisface al docente?	X		X		X		
	GESTIÓN OPERATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Ha tenido la oportunidad de participar en la elaboración de la misión y visión de su Institución educativa?	X		X		X		
22	¿Participa en la programación de acciones para promover la identidad, principios y valores para aplicarlos en su Institución Educativa?	X		X		X		
23	¿Participa en la elaboración de los objetivos estratégicos planteados por la Institución Educativa?	X		X		X		
24	¿Percibe la relación Directivo-docente, en igualdad de condiciones?	X		X		X		
25	¿Percibe la relación Directivo-docente, de una forma autoritaria?	X		X		X		

26	¿Percibe un clima favorable para trabajar en equipo, que permita la búsqueda de soluciones a los problemas?	X		X		X	
27	¿Tiene la oportunidad de participar en la organización del Municipio escolar en la Institución Educativa?	X		X		X	
28	¿Se fomenta en los docentes el trabajo en equipo para generar las buenas prácticas de gestión en la Institución Educativa?	X		X		X	
29	¿Se programa sesiones focalizadas de trabajo para tratar objetivos orientados a la mejora de la gestión en la Institución Educativa?	X		X		X	
30	¿Se promueven algunas iniciativas para transformar la gestión en procura de mejorar la educación de calidad en la Institución Educativa?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]
 Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Díaz Mujica Juana Yris**

DNI:09395072

Especialidad del validador: **Dra. En Administración de la Educación/metodóloga.**


Lima, 21 de junio de 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Dra. J. Yris Diaz Mujica
 COP:18543

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PÚBLICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMPROMISO CON EL PARADIGMA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Su directivo participa en la planificación, revisión y evaluación del PEI e instrumentos de gestión?	X		X		X		
2	¿Su directivo delega funciones y establece roles específicos de actuación a los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		
3	¿Su directivo promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones?	X		X		X		
4	¿Su directivo, centra la comunicación sobre las metas, objetivos estratégicos en el marco del PEI?	X		X		X		
5	¿Su directivo mantienen informado sobre todo lo que ocurre en su Institución?	X		X		X		
6	¿Su directivo, en su actividad laboral, emplea la comunicación para compartir ideas, iniciativas y mejoras que se pueden implementar?	X		X		X		
	CONOCIMIENTO DE LA TAREA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Su directivo, promueve el trabajo en equipo entre los docentes, para desarrollar experiencias exitosas?	X		X		X		
8	¿Su directivo, es innovador, visionario para promover y acompañar el proceso de cambio institucional?	X		X		X		
9	¿Su directivo, reconoce el desempeño laboral a las iniciativas de mejora institucional?	X		X		X		
10	¿Su directivo, promueve eventos de actualización, de acuerdo a las necesidades o requerimientos de los docentes?	X		X		X		
11	¿Su directivo, impone su criterio, autoridad en las decisiones que se toman en la Institución?	X		X		X		

12	¿Su directivo, ante una situación de indecisión y/o problemas, acude a la comunidad educativa para compartir la toma de decisiones?	X		X		X		
DIVERSIDAD EN LA INFORMACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Ha participado en la elaboración de la misión y visión de su Institución educativa?	X		X		X		
14	¿Participa en la programación de actividades para promover la identidad, principios y valores para aplicarlos en su Institución Educativa?	X		X		X		
15	¿Participa en la construcción de los objetivos estratégicos planteados por la Institución Educativa?	X		X		X		
16	¿Percibe la relación Directivo-docente, en igualdad de condiciones?	X		X		X		
17	¿Percibe la relación Directivo-docente, de una forma autoritaria?	X		X		X		
18	¿Percibe un clima favorable que le permita trabajar en equipo, buscando en conjunto soluciones a los problemas?	X		X		X		
INTERÉS POR LA TAREA		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Su directivo, se encuentra interesado en interpretar las normas y compartirlas con la comunidad educativa?	X		X		X		
20	¿Su directivo, dedica las tareas solo a administrar recursos financieros?	X		X		X		
21	¿Su directivo, dedica las tareas para crear condiciones de mejora en su institución y comunidad, liderando un cambio institucional?	X		X		X		
22	¿Su directivo prioriza el desarrollo de competencias en los docentes y estudiantes, teniendo como referente el Currículo Nacional?	X		X		X		
23	¿Su directivo, motiva al personal a participar de diferentes capacitaciones, actualizaciones que beneficien su desempeño profesional?	X		X		X		

24	¿Su directivo, participa en reuniones con aliados de la comunidad donde se localiza la institución?	X		X		X		
PODER		Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿Su directivo, impone su autoridad y criterio en las decisiones que se toman en la Institución?	X		X		X		
26	¿Su directivo; es flexible y tolerante, cuando el personal se expresa libremente, ejerciendo su derecho a la libre expresión?	X		X		X		
27	¿Su directivo, estima que la eficaz comunicación con su personal es a través de órdenes para delegar funciones?	X		X		X		
28	¿Su directivo, delega funciones y no participa de las actividades y reuniones colegiadas incumpliendo su responsabilidad?	X		X		X		
29	¿Su directivo, rechaza sin dar explicación cualquier propuesta o sugerencia de parte de los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		
30	¿Su directivo, delega funciones y participa de las actividades y reuniones colegiadas cumpliendo con su responsabilidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Castagnola Sánchez Carlos**

DNI:06276084

Especialidad del validador: **Doctor en Administración de la educación**

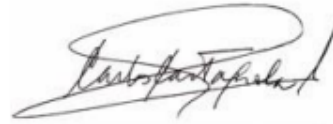
Lima, 19 de junio de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Castagnola Sánchez Carlos

DNI:06276084

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	REFLEXIVA							
1	¿Usted revisa los conocimientos actualizados sobre el Currículo Nacional y el programa curricular de su nivel?	X		X		X		
2	¿Usted participa en la planificación curricular, analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del grado?	X		X		X		
3	¿Usted elabora, selecciona y organiza materiales educativos, como soporte para el aprendizaje de sus estudiantes?	X		X		X		
4	¿Usted orienta a sus estudiantes sobre los logros que deben alcanzar, y les comunica que usted tiene altas expectativas sobre su aprendizaje?	X		X		X		
5	¿Usted, verifica que sus estudiantes comprendan el propósito de la sesión de aprendizaje y los criterios de evaluación?	X		X		X		
6	¿Usted elabora instrumentos con la finalidad de evaluar el avance, logros y dificultades en el aprendizaje individual y grupal de sus estudiantes?	X		X		X		
7	¿Usted participa en las reuniones de trabajo colegiado en su institución educativa?	X		X		X		
8	¿Usted, participa en actualizaciones y capacitaciones que realiza el directivo de su institución educativa, con la finalidad de fortalecer su desempeño docente?	X		X		X		
9	¿Usted, en la enseñanza aprendizaje, incluye los saberes culturales y los recursos de su entorno y de la comunidad?	X		X		X		
	RELACIONAL							
10	¿Usted participa y reflexiona con sus estudiantes sobre sus aprendizajes de forma permanente?	X		X		X		
11	¿Usted, interactúa con sus compañeros de trabajo, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico; con	X		X		X		

	el propósito de mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima armonioso en la Institución?							
12	¿Usted, participa en las reuniones de trabajo, manteniendo un clima armonioso con sus colegas?	X		X		X		
13	¿Usted, toma decisiones y actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente?	X		X		X		
14	¿Usted mantiene comunicación constante con las familias de sus estudiantes?	X		X		X		
15	¿Usted mantiene comunicación constante con el equipo directivo?	X		X		X		
	COLEGIADA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Usted, interactúa con sus compañeros de trabajo, con la finalidad de compartir experiencias, mejorar el trabajo pedagógico; en el marco de un clima democrático?	X		X		X		
17	¿Usted, participa en la construcción del PEI, de los planes de mejora; involucrándose activamente en los equipos de trabajo?	X		X		X		
18	¿Usted, elabora en equipo planes de mejora, proyectos de innovación pedagógica; para mejorar la calidad del servicio educativo?	X		X		X		
19	¿Usted participa en la planificación curricular, proponiendo el plan pertinente a la realidad del grado?	X		X		X		
20	¿Usted, comparte con sus colegas sus experiencias, estrategias, materiales; explicando sus logros, dificultades y cómo los ha superado?	X		X		X		
21	¿Usted, comparte con sus colegas de grado, equipo directivo, los retos de su planificación y los avances y resultados encontrados?	X		X		X		
22	¿Usted, toma en cuenta las orientaciones brindadas por los directivos en el desarrollo del trabajo colegiado?	X		X		X		
23	¿Usted, en las reuniones de trabajo colegiado, da sus aportes con respecto al tema que se está desarrollando?	X		X		X		

	ÉTICA	Si	No	Si	No	Si	No	
24	¿Usted actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos?	X		X		X		
25	¿Usted, participa en las reuniones de gestión, expresando una opinión informada y actualizada, siendo coherente sus opiniones con sus acciones; en el marco de su trabajo profesional?	X		X		X		
26	¿Usted, actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	X		X		X		
27	¿Usted, fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	X		X		X		
28	¿Usted, promueve en su grupo de estudiantes la elaboración y cumplimiento de las normas de convivencia de aula?	X		X		X		
29	¿Usted, actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa?	X		X		X		
30	¿Usted, actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente en su comunidad?	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: Dr. Castagnola Sánchez Carlos

DNI:06276084

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la educación

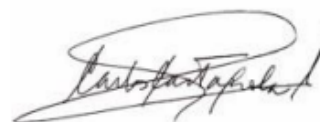
Lima, 19 de junio de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Castagnola Sánchez Carlos

DNI:06276084

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	GESTIÓN ESTRATÉGICA							
1	¿Participa en la elaboración, difusión y aplicación de la calendarización de la IE?	X		X		X		
2	¿Participa en la elaboración, reestructuración, difusión y aplicación anual del instrumento de gestión institución RI?	X		X		X		
3	¿Participa en la elaboración, difusión y aplicación del instrumento de gestión institución del PCI?	X		X		X		
4	¿Participa en la elaboración, difusión y aplicación anual del instrumento de gestión institucional PAT?	X		X		X		
5	¿Participa en la elaboración, difusión y aplicación anual del instrumento de gestión institución PEI?	X		X		X		
6	¿La aplicación del instrumento de gestión PAT, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	X		X		X		
7	¿La aplicación del instrumento de gestión PCI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	X		X		X		
8	¿La aplicación del instrumento de gestión RI, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	X		X		X		
9	¿La aplicación de la calendarización, es coherente con los objetivos del instrumento de gestión institucional PEI?	X		X		X		
10	¿La elaboración del plan de mejora, es acorde a las necesidades de los estudiantes de su institución?	X		X		X		
	GESTIÓN DEL ENTORNO POLÍTICO							
11	¿Con qué frecuencia, por meritocracia Ud. puede acceder a un cargo pedagógico?	X		X		X		

12	¿Con qué frecuencia, el conjunto de acciones pedagógicas, administrativas e institucionales permitirá la certificación de la calidad de servicio de su LE?	X		X		X		
13	¿Ud. como docente, está de acuerdo con las evaluaciones que realiza el MINEDU con respecto al desempeño meritocrático?	X		X		X		
14	¿Está de acuerdo que en el examen de ascenso a la Carrera magisterial se tome en cuenta los aspectos del currículo nacional, programas curriculares; a través de análisis de casos?	X		X		X		
15	¿Con qué frecuencia la Institución educativa en el cual labora lo evalúa considerando los instrumentos de evaluación?	X		X		X		
16	¿Con qué frecuencia la evaluación para la progresión gradual en las escalas magisteriales, es el resultado de esfuerzo docente?	X		X		X		
17	¿Será de entera satisfacción docente la evaluación del tiempo de servicios considerado para las 8 escalas magisteriales?	X		X		X		
18	Como docente, ¿durante su carrera se siente seguro de ascender hasta la última escala?	X		X		X		
19	¿La evaluación para el ascenso por escala en la Ley de la Reforma Magisterial, garantiza seguridad, confianza y resultado justo?	X		X		X		
20	¿Observa usted que las asignaciones de remuneraciones en un sistema meritocrático por escalas satisface al docente?	X		X		X		
	GESTIÓN OPERATIVA							
21	¿Ha tenido la oportunidad de participar en la elaboración de la misión y visión de su Institución educativa?	X		X		X		
22	¿Participa en la programación de acciones para promover la identidad, principios y valores para aplicarlos en su Institución Educativa?	X		X		X		
23	¿Participa en la elaboración de los objetivos estratégicos planteados por la Institución Educativa?	X		X		X		
24	¿Percibe la relación Directivo-docente, en igualdad de condiciones?	X		X		X		
25	¿Percibe la relación Directivo-docente, de una forma autoritaria?	X		X		X		

26	¿Percibe un clima favorable para trabajar en equipo, que permita la búsqueda de soluciones a los problemas?	X		X		X		
27	¿Tiene la oportunidad de participar en la organización del Municipio escolar en la Institución Educativa?	X		X		X		
28	¿Se fomenta en los docentes el trabajo en equipo para generar las buenas prácticas de gestión en la Institución Educativa?	X		X		X		
29	¿Se programa sesiones focalizadas de trabajo para tratar objetivos orientados a la mejora de la gestión en la Institución Educativa?	X		X		X		
30	¿Se promueven algunas iniciativas para transformar la gestión en procura de mejorar la educación de calidad en la Institución Educativa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Castagnola Sánchez Carlos** DNI:06276084

Especialidad del validador: **Doctor en Administración de la educación**

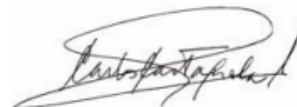
Lima, 19 de junio de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Castagnola Sánchez Carlos

DNI:06276084

177	2	1	2	2	2	2	3	2	21	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	23	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	24	68		
178	3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	42	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	111			
179	2	2	2	2	2	2	2	1	2	19	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	59		
180	2	1	2	2	1	3	1	2	2	18	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	18	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	19	55	
181	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	60	
182	2	1	2	2	1	3	1	2	2	18	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	25	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	27	70	
183	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	19	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	19	3	3	3	2	2	2	2	2	2	23	61	
184	2	1	2	2	1	2	1	2	3	18	1	3	2	2	3	3	3	2	3	1	23	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	27	68	
185	2	2	2	2	3	2	2	3	2	22	3	1	2	2	2	2	2	2	3	21	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	64		
186	2	1	2	2	1	3	1	2	2	3	19	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	26	68
187	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	62	
188	2	1	2	2	1	3	4	2	2	3	22	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	23	2	3	2	2	3	2	2	3	2	23	68	
189	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	26	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	24	77
190	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	27	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	25	2	2	2	3	3	3	2	3	2	24	76	
191	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	22	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	27	71	
192	3	3	3	3	3	3	3	1	2	27	1	2	2	2	2	2	2	2	3	20	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19	66		
193	2	2	2	2	2	2	2	3	21	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	24	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	27	72		
194	2	2	2	2	2	2	3	2	22	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	18	59		
195	2	2	2	2	2	2	3	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	62		
196	2	1	2	2	2	2	3	2	21	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	24	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	26	71		

ANEXO 7: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Colaborador:

Por medio del presente tengo a bien invitarte a participar de esta encuesta. Antes de iniciar debe conocer y analizar cada uno de los ítems propuestos, a fin que su participación sea provechosa en beneficio del sector público.

Título de la Investigación: Liderazgo público y desempeño docente en la gestión educativa de colegios públicos de Manchay del Distrito de Pachacámac, UGEL 01- 2020

Nombre del investigador: Maestra, Eva Maribel Romero Guardia

Propósito del estudio: Determinar la incidencia del liderazgo público y desempeño docente en la gestión educativa de colegios públicos de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01-2020.

Beneficios por participar: Reconocer que nuestra participación es necesaria a fin de emprender mejoras en el liderazgo público y desempeño docente en la gestión educativa de las instituciones públicas de Manchay.

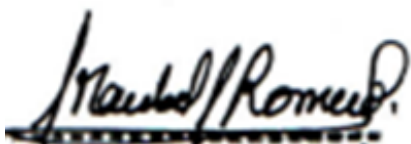
Confidencialidad: Toda la información está protegida y será de forma anónima. Cuidando siempre el principio de confiabilidad de la persona.

Participación voluntaria: Su participación es voluntaria en esta investigación y si decide retirarse en cualquier momento, comunicar previamente sin ninguna represalia o alguna acción en contra de su persona.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído la presente y estoy de acuerdo.

Lima, julio 2021



DNI 09688690