



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión directiva y autoevaluación docente en una Institución  
Educativa de Villa María del Triunfo en el año 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Ramirez Mina, Rosa Magdalena (ORCID: [0000-0002-1767-471X](https://orcid.org/0000-0002-1767-471X))

**ASESOR:**

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino ([ORCID: 0000-0001-6629-7802](https://orcid.org/0000-0001-6629-7802))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico esta investigación a Dios, por brindarme el soporte espiritual y la fortaleza para afrontar la difícil situación actual ocasionada por la pandemia y lograr culminar los estudios de postgrado.

## **Agradecimiento**

A Dios, quien me brinda la fortaleza, sabiduría y guía mis pasos siempre hacia adelante.

A mi asesor el Dr. Sabino Muñoz por su paciencia y apoyo en la investigación realizada.

## ÍNDICE

ÍNDICE .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS .....	v
I. Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	1
II. Marco Teórico .....	4
III. Metodología.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Población, muestra y muestreo.....	16
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.4. Método de análisis de datos.....	24
3.5. Procedimientos .....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. Resultados.....	24
V. Discusión .....	37
VI. Conclusiones .....	39
VII. Recomendaciones .....	40
Referencias.....	41
ANEXOS.....	45

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Ficha técnica del cuestionario Gestión directiva.....	17
<b>Tabla 2.</b> Ficha Técnica del cuestionario Autoevaluación docente .....	18
<b>Tabla 3.</b> AFE de gestión directiva .....	6
<b>Tabla 4.</b> AFE de Autoevaluación docente .....	6

<b>Tabla 5.</b> Medidas de ajuste encontradas por aplicación del AFC .....	20
<b>Tabla 6.</b> Resultados de la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach .....	23
<b>Tabla 7.</b> Estadísticos: Gestión directiva y factores .....	25
<b>Tabla 8.</b> Estadísticos: Autoevaluación docente y factores .....	26
<b>Tabla 9.</b> Interacción Gestión directiva-Autoevaluación docente .....	29
<b>Tabla 10.</b> Correlación gestión directiva- Autoevaluación docente .....	30
<b>Tabla 11.</b> Interacción condiciones de mejora-Autoevaluación docente .....	31
<b>Tabla 12.</b> Correlación factor condiciones de mejora - autoevaluación docente ...	32
<b>Tabla 13.</b> Interacción procesos pedagógicos-Autoevaluación docente .....	33
<b>Tabla 14.</b> Correlación factor Procesos pedagógicos-Autoevaluación docente .....	34
<b>Tabla 15.</b> Medidas de ajuste del efecto de Gestión directiva y Autoevaluación docente .....	36

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Relación de las variables.....	15
<b>Figura 2.</b> Análisis de ruta de gestión directiva .....	21
<b>Figura 3.</b> Análisis de ruta de Autoevaluación docente .....	21
<b>Figura 4.</b> Distribución gestión directiva.....	25
<b>Figura 5.</b> Distribución Gd-factor condiciones de mejora .....	25
<b>Figura 6.</b> Distribución Gd-Factor procesos pedagógicos .....	25
<b>Figura 7.</b> Distribución Autoevaluación docente.....	26

<b>Figura 8.</b> Distribución Ad-capacidad social .....	28
<b>Figura 9.</b> Distribución AD-identidad institucional.....	28
<b>Figura 10.</b> Distribución Ad-Nivel académico .....	28
<b>Figura 11.</b> Modelo estructural del factor de la Gestión directiva en la Autoevaluación docente .....	35

## I. Resumen

La investigación titulada “Gestión directiva y autoevaluación docente en una Institución Educativa de Villa María del Triunfo en el año 2021”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión directiva y la autoevaluación docente en una Institución educativa de Villa María del Triunfo en el año 2021. El tipo de investigación fue correlacional, de diseño no experimental. La población de estudio fueron los docentes, auxiliares y administrativos de una Institución educativa de Villa María del Triunfo, y la muestra fue idéntica a la población, es decir 35, con un muestreo no probabilístico, la técnica utilizada fue el censo y el instrumento fue el cuestionario, con validez de constructo (AFE y AFC), y la confiabilidad por la prueba estadística del alfa de Cronbach con el software SPSS 26. Para analizar los datos se empleó la prueba Rho de Spearman y el modelo de ecuación estructural; se concluyó que existe correlación entre la gestión directiva y la autoevaluación docente en una Institución de Villa María del Triunfo; se obtuvo un coeficiente de 86% con un nivel de significancia de .000 confirmándose con el análisis de ecuaciones estructurales que define la relación entre ambas variables de 91% con un ajuste absoluto de 0, 836.

**Palabras clave:** *gestión directiva, auto evaluación docente, labor docente, institución educativa.*

## Abstract

The research entitled “Directive management and teacher self-evaluation in an Educational Institution of Villa María del Triunfo in the year 2021”, had as a general objective to determine the relationship that exists between directive management and teacher self-evaluation in an educational Institution of Villa María del Triunfo in the year 2021. The type of research was correlational, of a non-experimental design. The study population was the teachers, assistants and administrative staff of an educational institution in Villa María del Triunfo, and the sample was identical to the population, that is, 35, with a non-probabilistic sampling, the technique used was the census and the instrument was the questionnaire, with construct validity (EFA and CFA), and reliability by the statistical test of Cronbach's alpha with the SPSS 26 software. Spearman's Rho test and the structural equation model were used to analyze the data; It was concluded that there is a correlation between directive management and teacher self-evaluation in an Institution in Villa María del Triunfo; A coefficient of 86% was obtained with a significance level of .000, confirming with the analysis of structural equations that defines the relationship between both variables of 91% with an absolute adjustment of 0.836.

Keywords: *directive management, teacher self-evaluation, teaching work, educational institution.*



## Introducción

Antiguamente la sociedad se encuentra buscando el conocimiento y esto es alcanzado a través de la educación, que a su vez responde a los cambios que se dan en el mundo globalizado, respuesta oportuna y pertinente que se adapta al contexto y exigencias del día a día. La educación de las personas no puede aislarse, sino que exige una formación comprometida e integral unidos a los valores de la sociedad, se necesita decidir desde las escuelas por el equipo directivo estén orientadas alcanzar la finalidad planteada por la institución. La gestión directiva es el trabajo desarrollado por un grupo de personas responsables de dirigir las acciones que se realizan dentro de la escuela, acciones que se verían perjudicadas si el equipo directivo muestra deficiencias en la ejecución de sus funciones, afectando la práctica y el desempeño de los docentes, perdiendo el enfoque de los objetivos y metas institucionales los cual afectaría directamente a los estudiantes y su formación.

La autoevaluación es una herramienta que permite identificar, valorar y atender las deficiencias dentro de la ejecución de las funciones directivas y docentes a su vez permite priorizar acciones para la mejora de las misma, reconociendo el nivel de progreso a través de la reflexión del quehacer profesional. Dadas las características de la realidad virtual en la que nos encontramos, los docentes y directivos se han visto en la obligación de reinventar nuevas maneras de enseñanza utilizando las TICS, teniendo como único objetivo la conectividad con los estudiantes restándole importancia a los procesos pedagógicos en sí, perdiendo de vista los objetivos planteados a inicios de año. De igual manera los agentes directivos encuentran mayor dificultad para ejecutar las acciones de gestión inherentes a su cargo omitiendo algunas funciones como el monitoreo o acompañamiento a los docentes.

Se encontraron trabajos referidos a la gestión directiva que constituyen recursos a considerar como el caso de:

Aguirre (2019) realizó una investigación en la que se plantea una relación entre la gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica encontrando 57% de la misma siendo estadísticamente significativo.

Adicionalmente, el autor encontró relación de la gestión directiva con cada una de las dimensiones de desarrollo profesional teniendo éstas definiciones similares a las planteadas en la segunda variable del presente estudio. Moncada (2011) dice que en una entidad educativa es función de la gestión organiza, planea, lidera y orienta los diversos recursos y procesos para realizar el proyecto educativo de la institución. Respecto a autoevaluación (Segura, 2017) menciona que es indispensable para el proceso de evaluación, permitiendo a quienes lo practiquen reflexionar sobre sus acciones diarias teniendo pudiendo realizar cambios a fin de mejorar.

Á nivel teórico, esta investigación busca proporcionar mayor información sobre las variables de estudio actualizando los conceptos encontrados durante el análisis documental. (De La Cruz et al, 2009) mencionan que la gestión directiva engloba las acciones relacionadas con la obtención de los fines de la institución a través del trabajo de todos los agentes educativos, mientras que Díaz (2007) nos dice que la autoevaluación docente debe ser voluntaria, usar criterios y estándares claros, y ser de carácter formativa. En el aspecto de la metodología esta investigación formará parte de los antecedentes de futuros investigadores, proporcionándole datos obtenidos con los instrumentos de evaluación que le darán luz sobre la realidad específica de la población estudiada y la oportunidad de mejorar los cuestionarios presentados. En cuanto a las implicancias prácticas, los niveles de correlación entre la gestión directiva y la autoevaluación docente serán determinados por el procesamiento estadístico obteniendo los resultados a través del análisis de los mismos. Este trabajo es socialmente relevante pues favorece de manera positiva a las personas involucradas, maestros, auxiliares, alumnos y al contexto mismo donde interactúan, los resultados permitirán realizar propuestas de mejora en el futuro.

Habiendo definido antecedentes de la investigación, soporte teórico y justificaciones, se formula como problema principal:

¿Qué relación se encuentra entre la gestión directiva y autoevaluación docente en una institución educativa de Villa María del Triunfo 2021? Como problemas específicos: ¿Qué correspondencia hay entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y autoevaluación docente en una institución educativa de Villa María del triunfo 2021? ¿Qué Correspondencia existe entre orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y autoevaluación docente en una institución educativa de Villa María del Triunfo 2021? objetivo principal: Describir la relación que existe entre la gestión directiva y autoevaluación docente en una institución educativa de villa maría del Triunfo 2021 objetivos específicos: Describir la correspondencia entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y autoevaluación docente en una institución educativa de Villa María delTriunfo 2021. Describir la relación entre orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y autoevaluación docente en una institución educativa de Villa María del Triunfo 2021. hipótesis principal: Existe relación importante entre la gestión directiva y autoevaluación docente en una institución educativa de Villa María del Triunfo 2021. hipótesis específicas: Existe relación importante entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y autoevaluación docente en una institución educativa de Villa María del Triunfo 2021. Existe relación importante entre orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y autoevaluación docente en una institución educativa de villa maría del triunfo 2021.

## II. Marco Teórico

Gonzales (2013) en su investigación en un centro educativo en Venezuela utilizó el diseño descriptivo - correlacional, transversal - no experimental con una muestra de 16 profesores, con el fin de determinar el predominio de la gestión del directivo sobre el desempeño laboral de los maestros. Los resultados demostraron que la presencia directiva tiene relación con el quehacer del profesorado, dado que a mejor actuación del director mejor será el desempeño del personal a su cargo, según rho Spearman de 0.83 siendo altamente significativo ( $p=0,001$ ). La definición de desempeño docente contiene similitud con el concepto de autoevaluación.

Por otro lado Bernizon y Villacorta (2018) aplicó la metodología transaccional Correlacional con 24 unidades muestrales entre docentes de primaria y secundaria en una Institución educativa. Tuvo el objetivo de definir el nivel de concordancia entre la gestión directiva y el desempeño docente de la Institución Educativa. Los resultados definieron 79,2% de relación. Las dimensiones de desempeño docente guardan relación con las de autoevaluación docente.

Así también Clemente Castillo( 2019) en su investigación en instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí, utilizó metodología básica-descriptiva correlacional 100 personas incluidos maestros y directivos cuyo objetivo fue hallar la relación existente entre las variables maestros en los centros educativos estudiados. Los resultados validaron la hipótesis central obteniendo como resultado una relación de .325\*\* entre las variables siendo estadísticamente significativa. Prácticas docentes y autoevaluación guardan similitud en el concepto de sus variables.

Por otro lado Arellano (2017) en su investigación en el distrito de la Victoria , de metodología no experimental, de corte transaccional, cuya muestra fueron 145 profesores, su objetivo fue identificar la relación que existe entre la gestión Directiva y el Acompañamiento Pedagógico en Docentes del Nivel Inicial de dicho distrito .Las conclusiones mostraron que hay relación importante entre las variables de estudio obteniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.859.Acompañamieto pedagógico menciona en sus variables conceptos similares a autoevaluación docente .

Yábar (2013) desarrolla una investigación sobre la gestión directiva y la práctica docente metodología descriptiva correlacional con una muestra de 44 profesores su fin fue establecer el grado de correlación existente entre las variables . Los resultados demostraron que hay relación moderada y directa proporcional entre las variables. El Rho de Spearman es 0.751 el valor de  $p=0,000$  indica que es estadísticamente significativa. En esta investigación práctica docente guarda relación con la segunda variable.

Becerra Valle(2017) En su investigación en San Juan de Lurigancho, de metodología descriptivo - correlacional, con una muestra de a 128 docentes cuyo objetivo fue establecer el vínculo entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la red 08. Las conclusiones mostraron que la relación entre las variables es significativa en una escala moderada positiva (sig. bilateral =  $0.000 < 0.05$ ; Rho = 0.528).Aquí se encontró similitud entre las dimensiones de la segunda variable y relaciones interpersonales.

Así también Perez Flores (2016) en su investigación en la provincia de Jaén. de metodología descriptivo correlacional siendo su muestra de 2 directivos y 10 maestros de las instituciones educativas de la provincia, cuyo objetivo fue establecer la correspondencia de las variables. Las conclusiones revelan una correlación positiva moderada (0, 541) entre las variables. Encontramos similitudes entre desempeño y autoevaluación docente.

Por otro lado, Chávez y Olivos (2019) en su investigación en la institución educativa “modelo” Trujillo. de metodología descriptiva correlacional con 52 docentes, su objetivo fue establecer la relación entre las variables. los resultados demostraron que la correlación de spearman es  $\rho = 0.877$ , con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) siendo altamente significativo. El concepto de desempeño docente guarda relación con el de autoevaluación docente.

Galindo y Rojas ( 2013) en su investigación en Chorrillos, de metodología descriptiva correlacional con 124 docentes, su objetivo fue establecer la relación existente entre las variables. Las conclusiones señalan que existe relación directa y significativa entre la

gestión educativa y el desempeño docente en esa institución educativa. Las dimensiones de desempeño docente guardan relación con las de autoevaluación docente.

Mamani Flores ( 2019) menciona en su investigación desempeño docente y su relación con la gestión directiva de metodología descriptivo – correlacional. con 51 profesores, su objetivo fue encontrar el nivel de relación entre las variables. Los resultados demostraron correlación positiva media ( $r = 0,587$ ) entre las variables con un nivel de significancia del 5%. Desempeño docente guarda semejanzas con autoevaluación docente.

Aguayo Meléndez (2017) en su investigación la Autoevaluación Docente y la Calidad Educativa , de metodología descriptiva correlacional con una muestra de 145 maestros con el fin de establecer el nivel de relación entre las variables. Los resultados demostraron correlación moderada ( $r = 0.43$ ) validando así la hipótesis general de la investigación. Dentro de calidad educativa encontramos conceptos que hacen referencia a gestión directiva.

Huamán Campos (2018) en su investigación Gestión educativa y la práctica docente en las Instituciones Educativas , de metodología correlacional no experimental con una muestra de 108 docentes su finalidad fue encontrar la relación entre las variables. Los resultados demostraron la correlación con un coeficiente Rho de Spearman 0,640; al cual le corresponde significancia de 0,000. Encontramos similitud entre práctica docente y autoevaluación docente.

Para fundamentar la teoría de esta investigación, mencionaremos a los siguientes autores:

Aguirre ( 2019) menciona que la gestión directiva es la responsable de promover acciones que incluyan a todos los actores educativos, brindando propuestas de solución y comprometiéndose con la institución teniendo un mismo objetivo.

Las dimensiones propuestas por el autor fueron extraídas del Marco del Buen Desempeño Directivo - MINEDU (2014) siendo éstas el dominio Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes, el cual contiene las competencias directivas que se orientan a complementar la innovación institucional, donde se agencian los escenarios para optimizar la eficacia de los procesos educativos al promocionar y planificar, la convivencia democrática e intercultural y la

participación de la familia y toda la comunidad; realizando la evaluación la gestión de la institucional.

A fin de lograr los aprendizajes propuestos contando con acciones de los agentes educativos propiciando la creatividad, materiales y su desarrollo, siendo los objetivos de conocimiento de todos brindándose los recursos para su alcance, A su vez crear instrumentos de gestión que contengan las características encontradas y permitan fijar metas de calidad para beneficio de toda la institución.

El dominio Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, incluye dos competencias cuya finalidad de a incrementar el desarrollo de los docentes a nivel profesional a su vez implementar el acompañamiento periódico del proceso de enseñanza realizado por los maestros.

Fomenta la aplicación de estrategias a nivel profesional y capacitación constante de los docentes, pues con el fin de lograr la calidad en la mejora de los procesos de enseñanza el directivo elige la gestión en consenso con el equipo docente y la comunidad educativa y así alcanzar la reflexión al finalizar el año lectivo pudiendo realizar ajustes en las metas planteadas.

Para Milla (2017) la gestión nace de la evolución y de la administración refiriéndonos a ésta como una especialidad del ámbito social influenciada por los cambios de las concepciones tanto de las personas y el mundo como del ámbito político, económico, cultural, social y tecnológico. Minedu (2014) Sobre gestión directiva menciona que el director es el líder pedagógico siendo su función orientar las acciones de los participantes de la institución para que se realicen con el objetivo de enriquecer los aprendizajes, por tal motivo, promueve, motiva, concreta y acompaña dichas acciones destinadas a un objetivo institucional. UNESCO en Perú (2011) Menciona que la gestión directiva evoca el concepto de organización de un sistema, en consecuencia, la relación de diferentes factores de quehacer escolar. Esto integra a la comunidad educativa, las relaciones entre ellos y como plantean asuntos en común dentro del contexto cultural dotándolo de reglas, normas y principios orientados a la creación de ambientes adecuados para los alumnos. El autor presenta cuatro dimensiones siendo éstas: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria. La primera ayudará a reconocer formas de organizar a los participantes en la institución para la buena marcha de la misma, ofreciendo la oportunidad de sistematizar y analizar las acciones

relacionadas a la estructura del funcionamiento institucional referidos a los de estructura formal como distribución de tareas, organigramas y el uso del tiempo como los de estructura informal que integran manera de relacionarse, y prácticas diarias. Se resalta y valora el desarrollo de capacidades y habilidades grupales e individuales orientados al desarrollo competente, autónomo y flexible de la institución, presto a adaptarse y transformarse según lo requiera el contexto social. La dimensión pedagógica nos habla de las acciones de la institución y sus integrantes: la enseñanza- aprendizaje, la programación, diversificación curricular, el proyecto curricular institucional, estrategias metodológicas, evaluación y el uso de material. De igual manera incluye el quehacer docente y su labor pedagógica, el conocimiento de la planificación, enfoques pedagógicos, estilos de enseñanza, y la formación del maestro para mejorar sus competencias. La dimensión administrativa integra estrategias y acciones de manejo de los recursos propios de la institución siendo estos: materiales, económicos, humanos proceso de tiempo , técnicos, de higiene y seguridad, y el la información referida a los integrantes de la institución , junto con el acatamiento de las reglas y el monitoreo de los cargos con la intención de fortalecer los procesos de enseñanza – aprendizaje. La dimensión comunitaria está referida a la manera en la que se da el trato entre la comunidad y la escuela a la que pertenece, teniendo conocimiento sus necesidades, condiciones y demandas a la vez que se integra a la cultura de la misma. También hace referencia a la relación de la escuela con el medio social e interinstitucional, incluyendo las organizaciones comunales, padres de familia, organizaciones civiles, estatales y municipales estableciendo alianzas del tipo estratégica orientadas a las mejoras de la calidad educativa.

Por su parte el Ministerio de cultura (2019) menciona que la labor que realizan los equipos directivos en las escuelas es fundamental para alcanzar una educación que facilite a los alumnos desarrollar capacidades, saberes y actitudes que les permitan adecuarse a la sociedad contribuyendo a la comunidad en la que se encuentran. El papel de los equipos directivos es clave para asegurar que la educación impartida en las escuelas sea de calidad y significativa.

Miranda Beltrán (2017) dimensiona la gestión directiva extraídas de la propuesta del Ministerio de Educación colombiano siendo estas: La gestión académica, orientada al desarrollo de competencias útiles favoreciendo a los alumnos a nivel



personal, social y profesional apoyándose en las prácticas docentes, el diseño curricular y el seguimiento académico. La gestión administrativa y financiera, destinada a elaborar las acciones que apoyan la gestión académica, los recursos y servicios, el rubro financiero y contable y el talento humano. La gestión de la comunidad, integra las vínculo entre la comunidad y la institución, fomentando la convivencia y, participación democrática y la atención de poblaciones con necesidades especiales. La gestión directiva, se enfoca el dirigir estratégicamente el clima escolar, la cultura de la institución y la relaciones con el entorno, de tal manera los directores junto con la plana directiva organizan, desarrollan y evalúan el funcionamiento de la escuela.

IPEBA (2013) menciona que es la capacidad de la escuela para guiar sus recursos, procesos y tomar decisiones con orientados a mejorar los procesos de enseñanza- aprendizaje permanentemente logrando formar alumnos integralmente. Presenta dos dimensiones, la dirección institucional referida la mirada de la gestión hacia los procesos de enseñanza – aprendizaje y su mejora, asegurando egresar alumnos formados de manera integral. Soporte al desempeño docente el cual es brindado por la institución educativa para guiar el quehacer docente con el fin de alcanzar la mejora en sus competencias profesionales. Identifica el potencial y la necesidad de los maestros al implementar estrategias pertinentes fortaleciendo capacidades y brindando soporte pedagógico si fuera requerido.

Por su parte Venciana (2002) Percibe la gestión directiva como objetivos y metas compartidos por la relación de una persona con los demás, liderando a todos los integrantes de la comunidad, realizando la toma de decisiones de manera participativa fortaleciendo los objetivos planteados a nivel institucional y personal.

Sobre el tema Ledesma et al (2019) mencionan que la educación necesita líderes cuyo conocimiento no solo responda a las exigencias de la sociedad actual sino también con docentes capacitados y comprometidos con brindar una educación de buena calidad.

Chiavenato (2008) comenta que la gestión directiva se refiere a tareas que llevan a las instituciones a planificar, vigilar, constituir y usar los bienes físicos, humanos y financieros para lograr metas comunes que los lleven a beneficios materiales,

económicos, entre otros. Esta gestión requiere de un administrador capaz de desarrollarse de en el ámbito de las relaciones interpersonales.

Kayacı (2016) habla sobre la falta de motivación de algunos maestros para ser participantes activos para convertir nuestra sociedad participar activamente en la transformación de la sociedad desde su rol, reconociendo la falta de valores éticos y pensamiento crítico como principales problemas en los temas de gestión educativa, siendo este un tema que causa preocupación entre las autoridades por su huella en el futuro de la sociedad.

Botero (2009) menciona que existen cinco tendencias por las que pasa la gestión directiva basadas en la administración y sus procesos, siendo estas: formación integral calidad, democracia, autonomía y el surgimiento de la universidad virtual.

Así mismo Sovero (2007) comenta que las instituciones deben ser gestionadas desde el enfoque de un grupo de acciones que dirijan las funciones del área administrativa siendo éstas base para la gestión pedagógica, el autor propone la participación, comunicación, organización, planificación y control como acciones que direccionarán dicha actividad.

Sobre el tema Alvarado(1999) entiende la gestión directiva como el uso de técnicas, procesos e instrumentos para direccionar el uso de los recursos y las acciones propias de la institución. Mientras que Farro ( 2001) conceptualiza la gestión de una institución como la implementación del plan estratégico de una institución haciendo uso de su presupuesto a través del año lectivo. Por su parte Brandstadter (2007) define la gestión directiva como una labor que involucra a toda la comunidad educativa teniendo estos un objetivo en común comunicándose de manera asertiva al tomar decisiones para el bien común. A diferencia de Figueroa (2021) que percibe la gestión directiva como un proceso con el objetivo de fortalecer a las instituciones a través la mejora de los procesos directivos, administrativos y pedagógicos a fin de dar respuesta a las necesidades presentadas en la comunidad.

En opinión Martí (2005) dice que La gestión directiva es el grupo de varias situaciones políticas, administrativas y económicas dadas para alcanzar las metas dentro de un plan educativo. Sander (2019) Plantea el desafío de contextualizar la gestión educativa, promover la formación humana sostenible y no solo en conocimientos,

pensamiento crítico y la participación ciudadana en una gestión democrática que asegure la calidad de la educación para todos.

Seguidamente se presentan algunos autores que hablan sobre la autoevaluación docente:

Aguayo (2017) conceptualiza la autoevaluación como una secuencia de acciones a través de las cuales el maestro realiza una síntesis honesta sobre su desempeño profesional, cuyo objetivo es promover la capacidad de autocrítica y autoanálisis potenciando su desarrollo y perfeccionamiento siendo autónomo y responsable. Presenta la dimensión personal – social en la que destaca la necesidad de las personas por prepararse en el conocimiento de las ciencias y las matemáticas, auto control y dominio emocional para tener un mayor aprovechamiento de las nuevas tecnologías y adaptarse a los cambios sociales. En esta dimensión se percibe al maestro como persona individual que guía y lidera a un grupo de personas desde sus propias capacidades y participa activamente de las actividades propias de su centro laboral. En la dimensión institucional – administrativo el maestro responde a las características esperadas por la institución, la idea central de esta dimensión es la pertenencia a la institución y el conocimiento de sus normas. Aquí el autor resalta la importancia de un buen clima institucional para ratificar la enseñanza de calidad. Esta dimensión engloba los procesos de trámite administrativos propios del trabajo docente, demostrando compromiso y responsabilidad al realizarlos y la dimensión pedagógica – didáctico engloba las actividades y estrategias didácticas orientadas al proceso de enseñanza –aprendizaje dentro de la escuela siendo estas una de las fortalezas presentes en los maestros permitiéndole mejorar y perfeccionarse cada vez más, mejorando su capacidad académica y profesional.

Por su parte Nieto (1994) considera la autoevaluación docente como la única manera de lograr el desarrollo a nivel profesional y a su vez mejorar la calidad de la enseñanza brindada reconociendo sus propias debilidades y fortalezas.

Ministerio de cultura (2019) dice que la autoevaluación es una oportunidad para entablar la comunicación entre los integrantes de una comunidad educativa, momento que permite analizar de manera reflexiva sobre las prácticas diarias, reconociendo diversas opiniones sobre el tema en análisis. La autoevaluación

institucional es un proceso de diálogo entre el sistema educativo, la institución y el contexto social. (IPEBA, 2013) menciona que es la reflexión hecha sobre las acciones institucionales orientadas formar estudiantes integralmente, participando toda la institución con una mirada de reflexión y constructiva acerca de su actuar priorizando la atención de las necesidades encontradas elaborando estrategias de mejora. Dentro del factor soporte al desempeño docente muestra las siguientes dimensiones: Implementación de estrategias orientada a asegurar que el proyecto curricular de la institución se evidencie en la programación coherente y pertinente con el objetivo de desarrollar competencias de los alumnos. Desarrollo de acciones pedagógicas, con el fin de asegurar el desarrollo óptimo de los estudiantes a cargo de la institución y de todas sus competencias.

Perez (2016) por su parte nos dice que la autoevaluación es una cuidadosa evaluación resultado de la opinión de la eficiencia y eficacia de la organización y del sistema de gestión del a calidad llevada a cabo regularmente por la dirección de la institución con la intención de brindar orientaciones cimentadas en acciones para la institución referido a la inversión de recursos orientados a la mejora.

Milla (2017) Menciona que la autoevaluación se evidencia en las personas al realizar la evaluación de nuestro actuar de manera constante durante nuestra vida, reconociendo los aciertos y deficiencias de manera honesta y objetiva percibidas en la interacción con otras personas. Es un proceso que facilita el asegurar la las buenas características del servicio a la comunidad por la escuela. Las dimensiones propuestas por el autor son: Liderazgo, planeación, competitividad de la organización y responsabilidad social. Así mismo Mateo (2005), nos dice que la autoevaluación se da a través de la reflexión sobre el mejoramiento de la eficacia de nuestros actos, sobre el desempeño profesional o el funcionamiento institucional. La autoevaluación de la escuela se percibe como la opinión emitida sobre el cumplimiento de los objetivos luego de un tiempo haber sido planteados con la intención de modificarlos o corregir alguna problemática.

Casanova (1997) por otro lado dice que la autoevaluación es de sumamente importante para las instituciones escolares funcionen bien, afirmando que los componentes de los sistemas educativos deben ser valorados pues esto es indispensable para asegurar la mejora progresiva de los elementos administrativos y pedagógicos.

Así también Baruch (2007) asevera que la autoevaluación permite comparar las actividades con sus resultados para alcanzar la mejora continua de la institución, reconociendo el perfil real de los integrantes de la misma.

Martinez et al. ( 2018) comentan que para alcanzar la mejora de la competencia profesional son necesarias la reflexión y autoevaluación del docente sobre su nivel de competencia al desarrollar sus funciones. Muñoz et al. (2002) sugieren que practicar la autoevaluación permite al docente orientarse hacia su desarrollo profesional convirtiéndose en una herramienta para el crecimiento en esta área. Resaltan también la necesidad de la información, motivación y recursos presente en los docentes y para realizar este proceso mejorando así sus competencias profesionales. Bolancé et . ( 2013) dicen que la autoevaluación es beneficiosa pues favorece la implementación del proceso de revisión interna de las instituciones, proporciona evidencias sobre las acciones docentes y a su vez brinda motivación para mejorar la práctica profesional.

O'Donoghue (2016) comenta que los profesores si bien es cierto deben dominar la materia que enseñan también deben ser capaces de enseñar apoyándose en conocimientos pedagógicos para transmitir el conocimiento.

Dice Villa (2001) que para alcanzar el máximo desarrollo profesional es necesario que el docente se autocrítico al autoevaluarse, para modificar su práctica según las exigencias de su entorno. El autor sugiere algunos propósitos dentro de los que encontramos: Ayudar a los maestros a identificar sus fortalezas profesionales, al perfeccionamiento de la planificación, potenciando su desarrollo personal y a la vez colectivo mejorando su servicio para bien de sus estudiantes.

Joan ( 2000) dice que el maestro debe participar en la autoevaluación reconociendo en éste su valor formativo. Por su parte Towndrow (2009) propone que cuando los docentes participan en la evaluación y observación de su enseñanza mejoran ejerciendo su autonomía y empoderamiento y control sobre su práctica profesional. Así mismo Taylor (2016) dice que la autoevaluación permite al maestro recopilar información sobre su propia eficiencia en la enseñanza cuyo beneficio es la percepción de los docentes sobre la eficacia de su propio desempeño.

Así mismo Coaquira (2020) dice que para poder formar seres humanos integrales y competentes que se desarrollen de manera adecuada en la sociedad, es necesario

modificar la práctica docente a través de la autoevaluación consiente por parte de los maestros. Ayzum (2011) Menciona que desde la perspectiva constructivista la autoevaluación docente tiene un carácter formativo evidenciando aspectos buenos y malos convirtiéndose en una oportunidad de mejora. Mientras que MacBeath (2017) propone que la autoevaluación trasciende a la emisión de un juicio subjetivo sobre su propia enseñanza, requiere de herramientas para la misma, evaluando la práctica, el proceso de aprendizaje y el contexto en el que éste se da.

Para Bañuelos (2017) La autoevaluación es el inicio para obtener, sistematizar y generalizar la información teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades encontradas identificando las áreas de oportunidad. Martínez (2121) dice que la autoevaluación brinda la oportunidad de mejorar para alcanzar las metas trazada siendo conscientes, reincorporando y realizando la autoevaluación de manera periódica en su quehacer profesional.

### III. Metodología

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de Investigación:

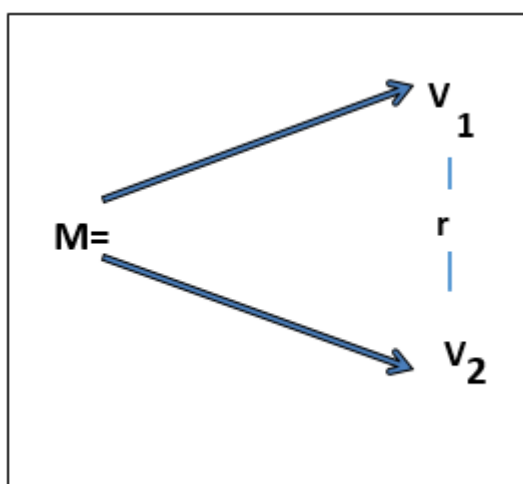
El presente estudio es de tipo correlacional pues percibe la relación entre las variables en una muestra (Hernández et al.,2014, p.93), con enfoque cuantitativo, el fin de la hipótesis es establecer la relación entre gestión directiva y autoevaluación docente en una institución educativa de Villa María del Triunfo.

##### Diseño de Investigación:

No experimental, de corte transversal, pues no se manipularon las variables realizándose únicamente la observación de las mismas en un tiempo y espacio determinados con la intención de analizar sus características (Hernández et al, 2014, p. 93).

#### Figura 1

*Relación de las variables*



Dónde :

M: Personal docente, auxiliares y administrativos

V1: Gestión directiva

V2: Autoevaluación docente

R: Coeficiente de relación entre variables.

### **3.1 Variables y Operacionalización**

#### **Variable 1: Gestión directiva**

##### **Definición Conceptual**

Aguirre ( 2019) menciona que la gestión directiva es la responsable de promover acciones que incluyan a todos los actores educativos, brindando propuestas de solución y comprometiéndose con la institución teniendo un mismo objetivo.

##### **Definición Operacional**

Siendo las dimensiones de la variable gestión directiva medidas por sus respectivos indicadores calificados en la escala de Likert: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Nunca (1)

#### **Variable 2: Autoevaluación docente**

##### **Definición Conceptual**

Aguayo (2017) conceptualiza la autoevaluación como una secuencia de acciones a través de las cuales el maestro realiza una síntesis honesta sobre su desempeño profesional, cuyo objetivo es promover la capacidad de autocrítica y autoanálisis potenciando su desarrollo y perfeccionamiento siendo autónomo y responsable.

##### **Definición Operacional**

Es la operación cuantitativa de las dimensiones de la variable Autoevaluación docente medidos por sus respectivos indicadores calificados en la escala de Likert: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Nunca (1).

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

#### **Población**

Constituido por el grupo de casos coincidentes con las características buscadas por el investigador.(Hernández et al., 2014, p.174).

Estuvo conformada por 35 docentes, auxiliares y administrativos que laboran en la Institución Educativa de Villa María del Triunfo en el año 2021.

#### **Muestra**



La muestra fue igual a la población, es decir, 35 unidades muestrales conformados por maestros , auxiliares y personal administrativo que laboran actualmente en la institución de Villa María del Triunfo en el año 2021.

### **Muestreo**

Fue no probabilístico, ya que las unidades muestrales no fueron seleccionadas aleatoriamente y por utilidad formado por casos accesibles.

(Hernández et al., 2014).

### **Unidad de análisis**

Los integrantes que participaron en el proceso de recojo de datos fueron docentes, auxiliares y personal administrativo que laboran en turnos de mañana y tarde en la institución de Villa María del Triunfo en el año 2021.

## **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

Se utilizó el censo como técnica, esto quiere decir que las unidades muestrales de la población y la muestra fueron los mismos, justificándose esta acción en las limitaciones ocasionadas por la pandemia para el recojo de dato de mayor cantidad unidades muestrales. los integrantes de la población serán los mismos que se utilicen como integrantes de la muestra.

### **Instrumento de recolección de datos**

Se realizaron dos cuestionarios para medir la gestión directiva y la autoevaluación docente. Los cuestionarios cumplirán condiciones de validez y confiabilidad. La validez fue por contenido y constructo. La confiabilidad mediante los coeficientes alfa de Cronbach y Omega.

Se usaron dos instrumentos el primero Gestión directiva con dos dimensiones, el segundo es Autoevaluación docente con tres dimensiones.

### **Tabla 1**

*Ficha técnica del cuestionario Gestión directiva*

---

## Ficha Técnica

---

Autor: Ramirez Mina Rosa Magdalena

Nombre del Instrumento: Gestión directiva

Forma de empleo: Individual

Encuestados: 35 personas pertenecientes a la institución educativa de Villa María del Triunfo.

Duración de la encuesta: 40 minutos aproximadamente

Objetivo del Instrumento empleado: Medir la opinión de la comunidad educativa sobre la gestión directiva.

Utilidad Diagnóstica: opinión sobre la gestión directiva para aplicación de estrategias.

Cantidad de Ítems: 25

Puntuación: Escala ordinal:

Nunca: 1

Casi nunca: 2

A veces: 3

Casi siempre: 4

Siempre: 5

Método de Aplicación: Se programaron encuesta de 25 ítems utilizando el software Formulario en Google para tomar la encuesta vía online. Se envía el enlace por la red sociala WhatsApp al personal de la institución educativa para luego ser llenado por cada uno de ellos.

---

*Nota.* Elaboración propia

## **Tabla 2**

*Ficha Técnica del cuestionario Autoevaluación docente*

---

## Ficha Técnica

---

Autor: Ramirez Mina Rosa Magdalena

Nombre del Instrumento: Autoevaluación docente

Forma de empleo: Individual

Encuestados: 35 personas pertenecientes a la institución educativa de Villa María del Triunfo.

Duración de la encuesta: 40 minutos aproximadamente

Objetivo del Instrumento empleado: Medir la opinión de la comunidad educativa sobre la autoevaluación docente.

Utilidad Diagnóstica: opinión sobre la gestión directiva para aplicación de estrategias.

Cantidad de Ítems: 28

Puntuación: Escala ordinal:

Nunca: 1

Casi nunca: 2

A veces: 3

Casi siempre: 4

Siempre: 5

Método de Aplicación: Se programaron encuesta de 28 ítems utilizando el software Formulario en Google para tomar la encuesta vía online. Se envía el enlace por la red social WhatsApp al personal de la institución educativa para luego ser llenado por cada uno de ellos.

---

### **Validez y confiabilidad**

La validez faculta el realizar la medición por contenido ,criterio o constructo de la variable de estudio. (Hernández et al., 2014, p.201).

En esta oportunidad se utilizaron la validez por contenido u de constructo.

### **Validez de constructo**

La función del constructo es evaluar la correspondencia entre la concepción teórica y la realidad por unidades muestrales realizando la medición de los elementos de las variables, sus dimensiones e indicadores.

Se necesita correlación entre los indicadores mediante el análisis factorial exploratorio – AFE y su correspondiente evaluación mediante el análisis factorial confirmatorio – AFC.

### **Análisis factorial confirmatorio – AFC**

Técnica realizada para determinar el número de factores que se corresponden en carga y similitud con la teoría previa, con la propuesta de que algunos factores se asocian con un subconjunto de las variables generando confianza para aceptar o rechazar la hipótesis.

**Tabla 3**

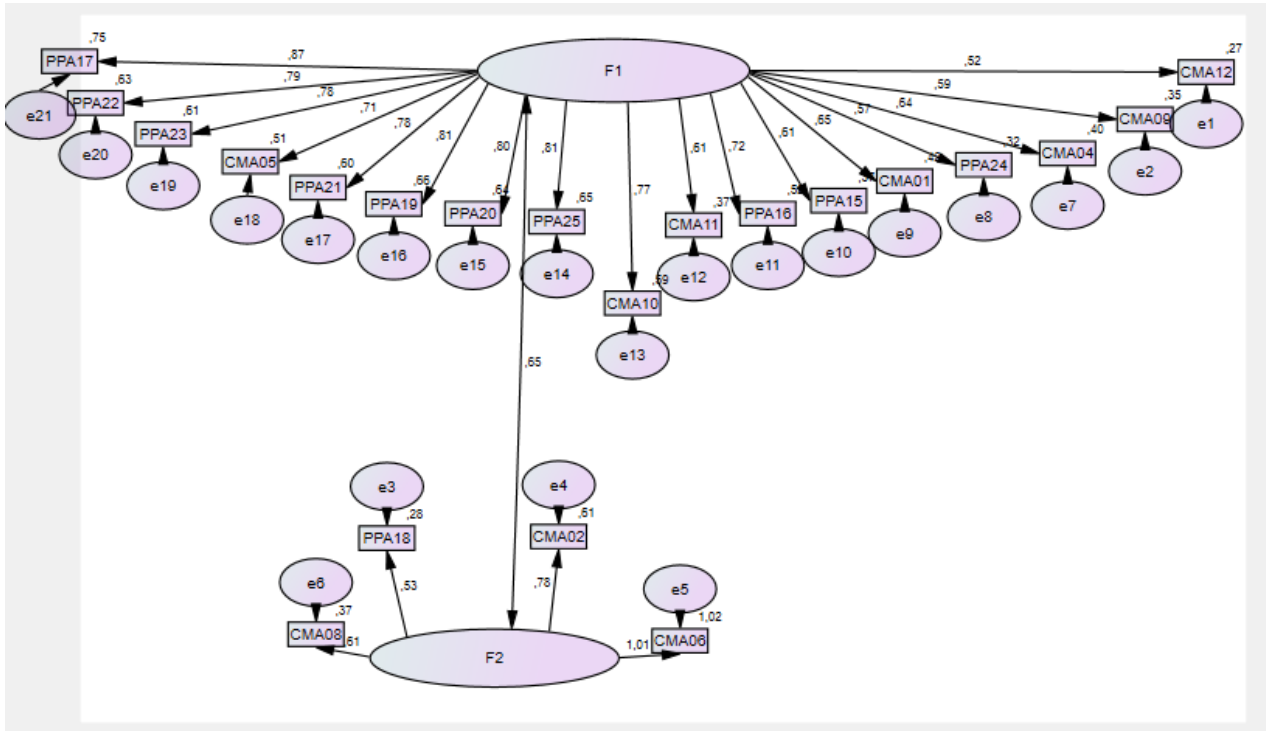
*Medidas de ajuste encontradas por aplicación del AFC*

variables	Ajuste absoluto RMR	AJUSTE INCREMENTAL			AJUSTE PARSIMONIA	
		GFI	AGFI	NFI	PRATIO	PNFI
Gestión directiva		963	954	954	883	834
Autoevaluación docente		987	984	985	899	866

En la Tabla 5, se mostraron los índices obtenidos mediante correlaciones policóricas y los diferentes tipos de ajuste que evidenciaron un buen ajuste de los modelos con la teoría de soporte que definieron variables y constructos, mostrados en las Figuras 3 y 4 .

**Figura 2**

*Análisis de ruta de gestión directiva (Gd)*

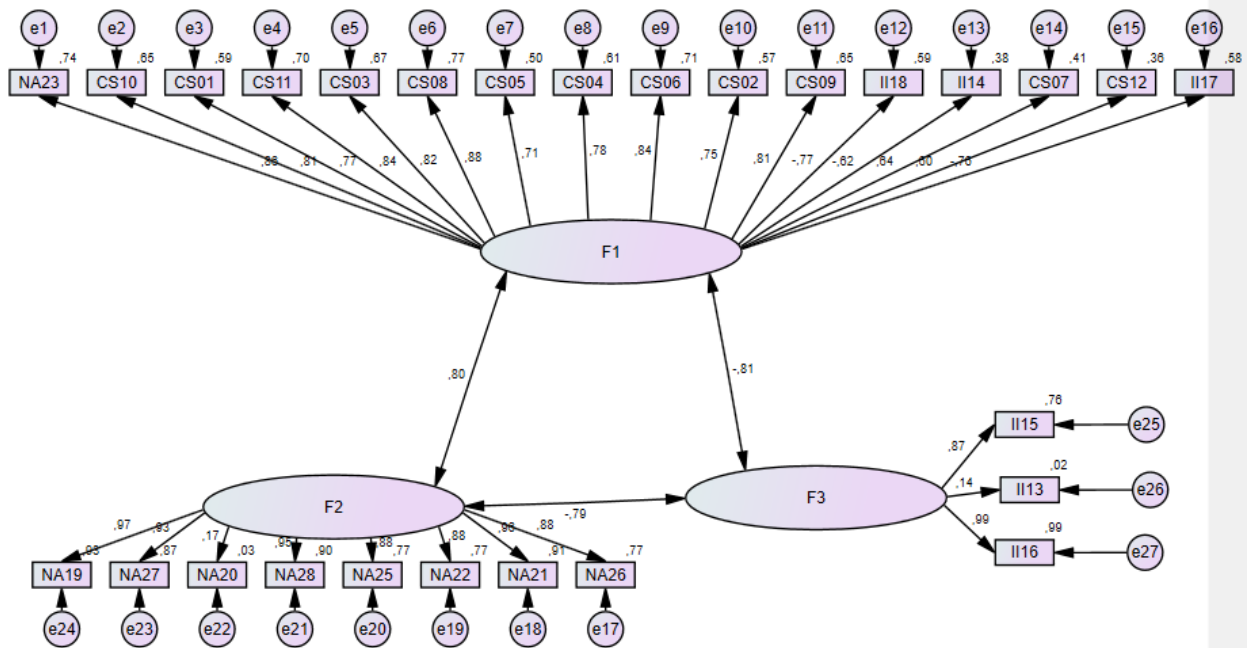


El gráfico representa la medida de las variables latentes con sus indicadores y variables no observadas de la gestión directiva.

En la Figura 2 se observan los 2 factores de gestión directiva. *Condiciones de mejora(F1)* conformada por 17 indicadores con parámetros como cargas factoriales y error, con promedio de 0.75 y 0.48 respectivamente. *Procesos pedagógicos(F2)*, 5 indicadores, 0.48 y 0.32. La correlación fue de ítem total con 0.65.

**Figura 3**

*Análisis de ruta de Autoevaluación docente(Ad)*



El gráfico representa la medida de las variables latentes con sus indicadores y variables no observadas del Ad.

En la Figura 3 se observan los 3 factores de Ad. *Capacidad social (F1)*, conformada por 16 indicadores, cargas factoriales y error, con promedio de 0.76 y 0.59 respectivamente. *Identidad institucional(F2)*, 8 indicadores, 0.82 y 0.74. *Nivel académico(F3)*, 3 indicadores, 0.67 y 0.59.

La correlación fue de ítem total, encontrando en: *capacidad social* con *identidad institucional* 0.80, *capacidad social* con *nivel académico* 0.81, *identidad institucional* con *nivel académico* 0.79.

## Confiabilidad de los instrumentos

Referida al nivel de confianza que presenta el instrumento y su procesos de medición están referido a la capacidad del mismo para ser aplicado varias veces a un mismo grupo en las mismas condiciones. Se utilizó la confiabilidad “Alfa de Cronbach” a variables y constructos.

**Tabla 4**

*Resultados de la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach*

<b>Variable /Dimensión</b>	<b>Número de elementos</b>	<b>de</b>	<b>Coefficiente de confiabilidad</b>
<b>Gestión directiva</b>	25		.942
<b>CM</b>	14		.884
<b>PP</b>	11		,924
<b>Autoevaluación docente</b>	28		,880
<b>CS</b>	12		,944
<b>II</b>	6		,853
<b>NA</b>	10		,915

En la Tabla 6 se observó que, los coeficientes Alfa de Cronbach tuvieron valores altos, evidenciado que los constructos definen el concepto teórico de las variables.

### **3.4. Método de análisis de datos**

Se aplicaron técnicas de estadística descriptiva, describiendo variables, dimensiones, estadística inferencial mediante contraste de hipótesis, aplicando las pruebas de correlación Rho de Spearman y modelo de ecuaciones estructurales.

### **3.5. Procedimientos**

Primero se identificaron el tema de estudio al analizar la realidad próxima al investigador, realizándose luego la investigación bibliográfica correspondiente, solicitando permisos a la institución educativa para hacer llegar los cuestionarios a los maestros y organizando la información obtenida el programa estadístico. A partir de la bibliografía encontrada se elaboraron la introducción del trabajo.

Teniendo como base esa información y se procedió a desarrollar el marco teórico, metodología del presente trabajo de investigación.

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

Se realizó a través de la aplicación de técnicas de estadística descriptiva, para las variables y sus dimensiones, para contrastar la hipótesis se utilizó la estadística inferencial con las pruebas de correlación Rho de Spearman y modelo de ecuaciones estructurales.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación tiene como característica la autenticidad de los resultados, la confidencialidad de la identidad de los participantes y respeto a la propiedad intelectual .

## **IV. Resultados**



## 4.1 Descripción De Los Datos

### 4.1.1 Variable Independiente: Gestión Directiva (Gd)

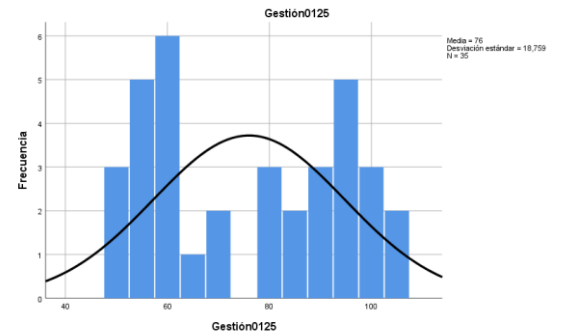
**Tabla 5**

*Estadísticos: Gd y factores*

		Gestión	Cma	Ppa
<b>N</b>	Válido	35	35	35
	Perdidos	0	0	0
	Media	76,00	43,43	32,57
	Mediana	81,00	45,00	40,00
	Moda	55 <sup>a</sup>	38 <sup>a</sup>	21 <sup>a</sup>
	Desv.Desviación	18,759	9,460	10,466
	Asimetría	,066	-,062	,227
	Error estándar de asimetría	,398	,398	,398
	Curtuosis	-1,677	-,864	-1,751
	Error estándar de curtosis	,778	,778	,778
	Mínimo	50	26	21
	Máximo	103	63	48
	<b>Percentiles</b>	25	58,00	36,00
50		81,00	45,00	30,00
75		95,00	51,00	45,00

**Figura 4**

*Distribución Gd*



**Figura 5**

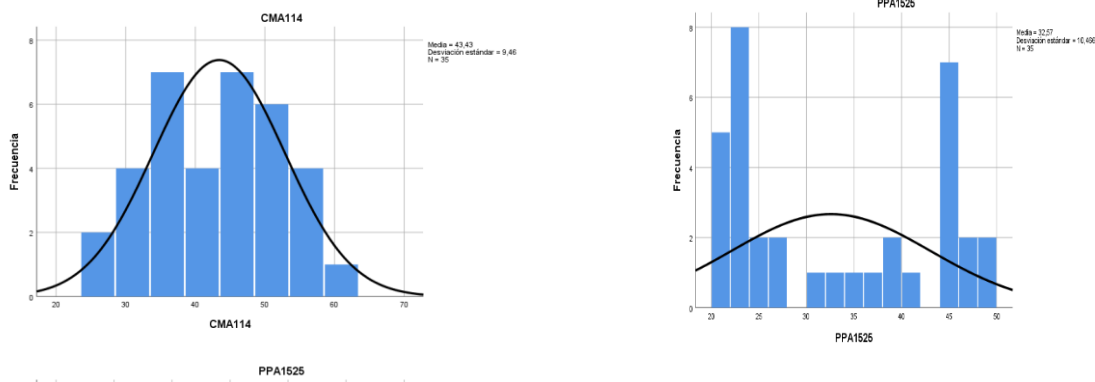
*Distribución Gd-factor condiciones de mejora*

**Figura 6**

*Distribución Gd-Factor pedagógicos*

*Gd-Factor*

*procesos*



En la Tabla 7 se evidenció que, los datos de la Vi “Gd” se encuentran concentradas en el rango de [57.25 –94.79], una moda de 55 o 5,7% de la frecuencia, con asimetría positiva o sesgada a la derecha y curtosis negativa o platicúrtica, Figura 4, así mismo, evidencia una distribución No normal. Este tipo de distribución, se muestran en sus factores; gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, evidenciadas en las Figuras 4–6.

#### 4.1.2 Variable Dependiente: Autoevaluación Docente (Ad)

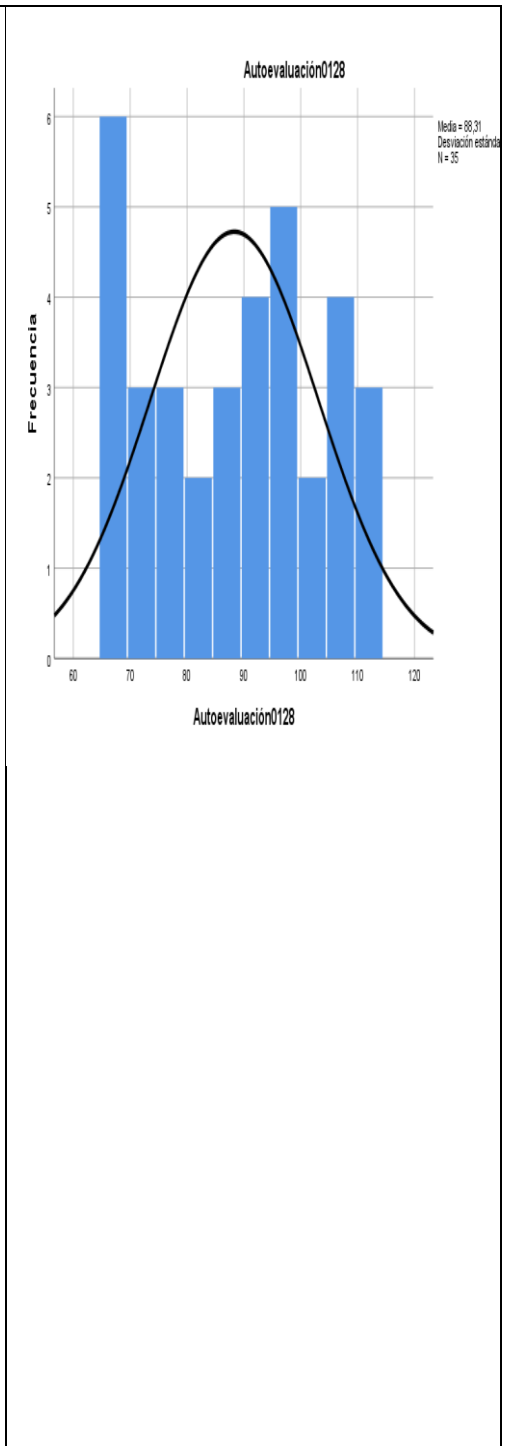
**Tabla 6**

*Estadísticos: Ad y factores*

**Figura 7**

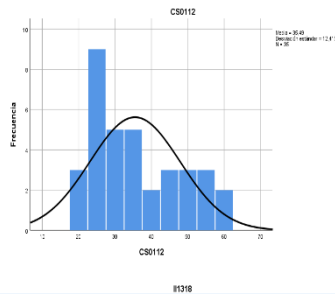
*Distribución Ad*

Estadísticos					
		Autoevaluación	Cs	li	Na
<b>N</b>	Válido	35	35	35	25
	Perdidos	0	0	0	0
	Media	88,31	35,49	19,20	33,63
	Mediana	92,00	34,00	21,00	36,00
	Moda	68	23	22	36
	Desv.Desviación	14,774	12,215	4,241	6,367
	Asimetría	-,035	,508	-,211	-,697
	Error estándar de asimetría	,398	,398	,398	,398
	Curtuosis	-1,271	-1,095	-,812	-,017
	Error estándar de curtosis	,778	,778	,778	,778
	Mínimo	67	20	11	18
	Máximo	112	59	37	44
<b>Percentiles</b>	25	71,00	23,00	15,00	29,00
	50	92,00	34,00	21,00	36,00
	75	100,00	47,00	22,00	38,00



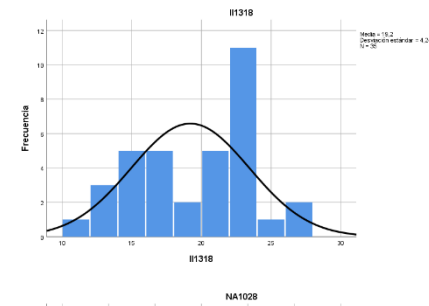
**Figura 8**

*Distribución Ad-capacidad social*



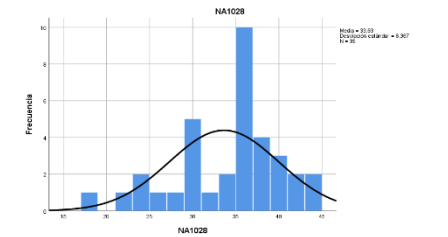
**Figura 9**

*Distribución Ad-identidad institucional*



**Figura 10**

*Distribución Ad-Nivel académico*



En la Tabla 8, se evidenció que, los datos de la Vd “Ad” se encuentran concentradas en el rango de [73.53 – 103.09], una moda de 68 o 11.4% de la frecuencia, con asimetría negativa o sesgada a la izquierda y curtosis negativa o platicúrtica, Figura 4, así mismo, evidencia una distribución No normal. Este tipo de distribución, se muestran en sus factores; capacidad social, identidad institucional y nivel académico evidenciadas en las Figuras 7 – 10.

## 4.2. Evidencia De Las Hipótesis

### 4.2.1 Interacción De Variables: Gd Y Ad

**Tabla 7**

*Interacción Gd-Ad*

		AUTOEVALUACIÓN DOCENTE			
		MALO (50- 71)	REGULAR (73-93)	BUENO(94- 115)	TOTAL
GESTIÓN DIRECTIVA	MALO(44- 63)	6	3	0	9
	REGULAR (64-83)	3	3	1	7
	BUENO (84-103)	0	5	11	16
	MUY BUENO (104-120)	0	0	3	3
TOTAL		9	11	15	35

#### PRUEBA DE CHI-CUADRADO

	Valor	Df	Significación asintónica(Bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	38,850 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	49,355	4	,000
Asociación lineal	27,661	1	,000
N de casos válidos	35		

En la Tabla 9, se muestra que existe una asociación directa y positiva entre la variable independiente "Gd" con la variable dependiente "Ad", es decir, *una buena gestión directiva, genera una buena autoevaluación docente.*

Esa asociación entre variables independiente y dependiente era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.000 en significación asintótica bilateral.

Así mismo, esa correlación entre variables 1 y 2 era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrado de Pearson con coeficiente de 0.000 en significación asintótica bilateral, ello da cumplimiento a la hipótesis general de investigación.

**Tabla 8**

*Correlación Gd- Ad*

		<b>Gestión</b>	<b>Autoevaluación</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Gestión	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (Bilateral)	,861**
		N	35
	Autoevaluación	Coeficiente de correlación	,000
		Sig. (Bilateral)	861**
		N	35

En la Tabla 10, se evidencia la existencia de una correlación directa entre Gd y Ad, con un coeficiente de 0.861 , este valor presenta una correlación significativa muy alta, dado que el P valor encontrado es 0.000 siendo menor al 0.05. Se puede determinar que hay razones suficientes para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

**Tabla 9***Interacción condiciones de mejora-Ad*

		AUTOEVALUACIÓN DOCENTE			
		MALO (50- 71)	REGULAR (73-93)	BUENO(94- 115)	TOTAL
CONDICIONES DE MEJORA	MALO(44- 63)	5	3	0	8
	REGULAR (64-83)	4	3	1	8
	BUENO (84-103)	0	4	12	16
	MUY BUENO (104-120)	0	0	3	3
TOTAL		9	10	16	35

## PRUEBA DE CHI-CUADRADO

	Valor	Df	Significación asintónica(Bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	22,829 <sup>a</sup>	6	,001
Razón de verosimilitud	30,381	6	,000
Asociación lineal	19,337	1	,000
N de casos válidos	35		

En la Tabla 11, se muestra que existe una asociación directa y positiva entre el factor “condiciones de mejora” con la variable dependiente “Ad”, es decir, buenas *condiciones de mejora de los aprendizajes*, generan una buena autoevaluación docente.

Esa asociación entre variables independiente y dependiente era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.001 en significación asintótica bilateral.

Esa correlación entre el factor “condiciones de mejora” de la variable 1 y la variable 2, era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrado de Pearson con coeficiente de 0.001 en significación asintótica bilateral, confirmándose la hipótesis específica 1 de investigación, es decir, que existe relación significativa entre las condiciones de mejora y la autoevaluación docente en una institución educativa de Villa María del triunfo.

**Tabla 10***Correlación factor condiciones de mejora - Ad*

		CMA	Autoevaluación	
<b>Rho de Spearman</b>	CMA	Coeficiente de correlación	1,000	,836**
		Sig. (Bilateral)		,000
		N	35	35
	Autoevaluación	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
		Sig. (Bilateral)	,000	
		N	35	35

En la Tabla 12, muestra que existe una correlación media entre el factor condiciones de mejora con Ad, determinadas por Rho de Spearman de 83% y es estadísticamente significativa por el coeficiente de significación bilateral de 0,000. Se concluye que se



confirma la hipótesis específica 1 de investigación: Existe relación significativa entre las condiciones de mejora y la autoevaluación docente en una institución educativa de Villa María del Triunfo.

**Tabla 11**

*Interacción procesos pedagógicos-Ad*

		AUTOEVALUACIÓN DOCENTE			
		MALO (50- 71)	REGULAR (73-93)	BUENO(94- 115)	TOTAL
PROCESOS PEDAGÓGICOS	MALO(44- 63)	9	6	0	15
	REGULAR (64-83)	0	2	2	4

En la Tabla 13, se muestra que existe una asociación directa y positiva entre el factor “procesos pedagógicos” con la variable dependiente “Ad”, es decir, *mejores procesos pedagógicos* generan una buena autoevaluación docente.

	BUENO (84-103)	0	2	3	5
	MUY BUENO (104-120)	0	0	11	11
TOTAL		9	10	16	35

PRUEBA DE CHI-CUADRADO

	Valor	Df	Significación asintónica(Bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	30,888 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	42,084	6	,000
Asociación lineal	24,022	1	,000
N de casos válidos	35		

Esa asociación entre variables independiente y dependiente era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.000 en significación asintótica bilateral.

Esa correlación entre el factor “procesos pedagógicos” y “Ad”, era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrado de Pearson con coeficiente de 0.000 en significación asintótica bilateral, confirmándose la hipótesis específica 2 de investigación, es decir, existe relación significativa entre los procesos pedagógicos y la autoevaluación docente en una institución educativa de Villa María del Triunfo.

**Tabla 12**

*Correlación factor Procesos pedagógicos-Ad*

		Autoevaluación	Procesos pedagógicos
<b>Rho de Spearman</b>	Autoevaluación	1,000	,789**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (Bilateral)		,000

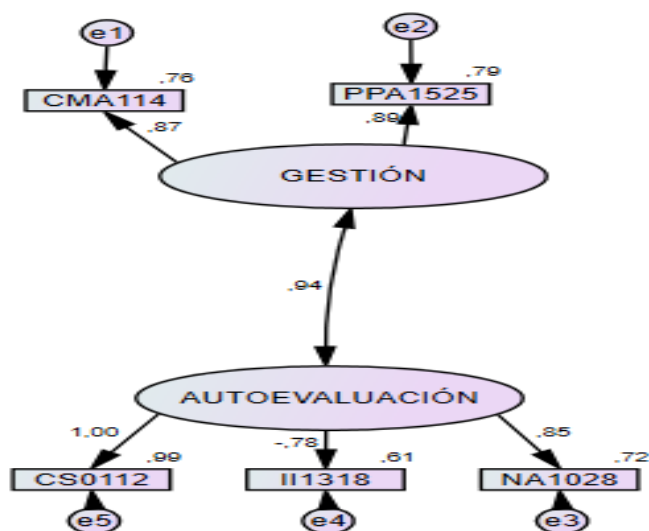
	N	35	35
Procesos pedagógico	Coeficiente de correlación	,789**	1,000
	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	35	35

la Tabla 14, muestra que existe una correlación entre el factor procesos pedagógicos y Ad, determinadas por Rho de Spearman de 78% y es estadísticamente significativa por el coeficiente de significación bilateral de 0,000. Se concluye que se confirma la hipótesis específica 2 de investigación: Existe relación significativa entre los procesos pedagógicos y el la autoevaluación docente en una institución educativa de Villa María del Triunfo.

#### 4.2.2 Modelo estructural: Gestión directiva → Autoevaluación docente

#### Figura 11

*Modelo estructural de Gestión directiva y Autoevaluación docente*



En la Figura 11 se definió confirmación de la hipótesis general, es decir, que existe relación significativa entre Gd y Ad 94%. El modelo evidenció robustez en sus factores; gestión directiva 88% y autoevaluación docente 88%.

**Tabla 13**

*Medidas de ajuste del efecto de Gestión directiva y Autoevaluación docente*

Variables	Ajuste absoluto RMR	Ajuste incremental			Ajuste de Parsimonia	
		GFI	AGFI	NFI	PRATIO	PNFI
Ajuste de Gd en Ad	0263	.1.000	.999	.1.000	.400	.400

En la Tabla 15, se utilizó extracción de máxima verosimilitud determinando como ajustes absolutos RMR estandarizado de 0. 263, ajuste incremental GFI, AGFI, NFI en promedio 99% y ajuste de parsimonia PRATIO y PNFI en promedio 40%, definiendo un modelo robusto que confirma la hipótesis principal.

## V. Discusión

la hipótesis general fue aceptada dadas las evidencias encontradas: existe correlación entre la gestión directiva y la autoevaluación docente en una Institución Educativa de Villa María del Triunfo.

En el estudio, se propuso como objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión directiva y la autoevaluación docente en una Institución Educativa de Villa María del Triunfo, evaluando 35 personas de la institución entre docentes, auxiliares y personal administrativo. Para evidenciar las hipótesis, se utilizaron (a) las pruebas de correlación de Rho de Spearman, (b) modelo de ecuaciones estructurales. En la prueba (a), el estadístico la gestión directiva y la autoevaluación docente en una Institución Educativa de Villa María del Triunfo encontró el coeficiente moderado de correlación del 86%. El estadístico, fue significativo demostrado por el coeficiente de significación bilateral de 0,000. La prueba (b), corroboró el resultado con ajustes: absolutos RMR estandarizado de 0. 263, ajuste incremental GFI, AGFI, NFI en promedio 99% y ajuste de parsimonia PRATIO y PNFI en promedio 40%, de la Tabla 15.

Resultados similares se encuentra en el trabajo de Gonzales (2013), evidenció que existe correlación significativa entre la Variable Monitoreo gestión directiva y la Variable desempeño laboral de los maestros indicando que el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 83% lo cual indica una correlación significativa y el valor de  $p=0,001$  indica es estadísticamente significativa. En este trabajo se encontraron similitudes entre la variable desempeño laboral de los maestros y autoevaluación docente.

También Bernizon Tachiva & Villacorta Tapullima (2018) demostraron que existe relación significativa entre gestión directiva y el desempeño docente Los resultados demostraron que la relación entre las variables es del 79,2% .

De igual manera, Chávez Albarrán & Olivos Sánchez (2019) demostraron que entre gestión educativa y desempeño docente, existe una correlación positiva moderada

con coeficiente de correlación de 87% en la prueba de Rho de Spearman, y el valor de  $p=0,000$  por lo que la relación es estadísticamente significativa.

También Perez Flores (2016) demostró a través de la prueba estadística de Pearson, una correlación alta con un valor 54% y estadísticamente significativa, concordando con Mamani Flores (2019), demostró que existe una relación alta ( $r = 0.787$ ) entre la gestión directiva y el desempeño docente.

A diferencia de Clemente Castillo,(2019) quien demostró en su investigación que la correlación de las variables obtenidas a través del análisis de Pearson de 32% lo que indica una correlación positiva baja, además el valor  $p = 0,001$  de significancia.

En otros estudios se encontraron correlaciones moderada como Yábar, I. (2013) quien encontró una relación alta y positiva de 75% entre la gestión directiva y la práctica docente y el valor de  $p=0,000$  indica que es estadísticamente significativa.

De igual manera, Huamán (2018) concluyó que existe relación directa entre la gestión directiva y la práctica docente , obteniendo 64% en la tabla de Rho de Spearman, al que le corresponde una significancia de 0,000, permitiendo afirmar la existencia de la relación positiva entre las variables

Se identificaron fortalezas y debilidades a nivel metodológico, donde encontramos la recolección de datos a través de la red social WhatsApp utilizando el formulario de google para realizar las encuestas dentro de las fortalezas .

Dentro de las debilidades debemos resaltar la cantidad de unidades muestrales ya que debido a la coyuntura se dificultó la recolección de datos pues nos encontramos en el entorno virtual.

## VI. Conclusiones

Primera: Se concluyó que existe relación entre Gestión directiva y Autoevaluación docente en una institución educativa de Villa María del Triunfo, debido a que en el análisis de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 86% con significancia bilateral .000 confirmándose con el análisis de ecuaciones estructurales que define la relación entre ambas variables .

Segunda: Se confirmó que existe relación entre condiciones de mejora y autoevaluación docente en una institución educativa de Villa María del Triunfo, debido a que en el análisis de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 83% con Sig. .000, confirmándose con el análisis de ecuaciones estructurales que define la relación los elementos.

Tercera: Se confirmó que existe relación entre procesos pedagógicos y autoevaluación Docente una institución educativa de Villa María del Triunfo, con el análisis de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 78% con Sig. .000, confirmándose con el análisis de ecuaciones estructurales que define la relación los elementos.

## VII. Recomendaciones

Primera:

A los investigadores posteriores se les recomienda hacer uso de los instrumentos para confirmar su validez y confiabilidad al incrementar la cantidad de unidades muestrales.

Segunda: Se recomienda seguir investigando sobre el tema a nivel internacional debido que existen escasas investigaciones correlacionales sobre las variables estudiadas. Asimismo, a nivel nacional a fin de seguir aportando a la ciencia.

Tercera: Se recomienda a los directivos promover la autoevaluación con diversas estrategias para mejorar la práctica docente y por ende la calidad del servicio.

Cuarta: Se recomienda a los docentes practica con regularidad la autoevaluación de su labor profesional con el fin de reconocer sus fortalezas y mejorar su práctica profesional a favor de sus estudiantes.

Quinta: A los investigadores se les sugiere aplicar el instrumento en otras realidades y con un mayor número de unidades muestrales para obtener diversos resultados y que sean materia de comparación con las futuras investigaciones.



## Referencias

- Aguayo Meléndez, A. (2017). La Autoevaluación Docente y la Calidad Educativa en la I. E. "Magister" de San Juan de Miraflores, 2011. (*tesis de maestría en ciencia de la educación*). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Aguirre, N. (2019). Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica. (*Tesis de Doctorado en Educación*). Universidad Cesar Vallejo, Ica.
- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Arellano, T. (2017). Gestión directiva y acompañamiento pedagógico en docentes del nivel inicial, Ugel 03 La Victoria 2017. (*tesis para maestría en administración de la educación*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Ayzum Echeverría, J. M. (2011). REVISTA ELECTRÓNICA DIÁLOGOS EDUCATIVOS . *SELF-ASSESSMENT OF CLASSROOM TEACHER: A WAY TO SELF-ASSESSMENT OF CLASSROOM TEACHER: A WAY TO* , 176-189.
- Bañuelos Márquez, A. M. (2017). ASSESSMENT IN DISTANCE EDUCATION. A PROPOSAL OF A GUIDE FOR SELF-EVALUATION. *Hamutay*, 213-221.
- Barrios, C. (2017). Primeras experiencias de autoevaluación con fines de acreditación en siete escuelas rurales de educación básica regular en el distrito de Julcán, región La Libertad. (*Tesis para maestría es gerencia social*). Pontificia Universidad Católica del Perú, Trujillo.
- Baruch, Z. (2017). Evaluación del programa escuelas de calidad en el nivel de educación primaria en el estado de Puebla. (*Tesis de maestría en calidad de la educación*). Universidad de las Américas Puebla, Puebla.

- Becerra Valle, F. C. (2017). Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2017. *(Tesis para maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Bernizon Tachiva, R. d., & Villacorta Tapullima, C. (2018). Gestión directiva y su relación con el desempeño docente de la institución educativa N°60138 del distrito de Belen 2018. *(tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Bolancé, J., Cuadrado, F., Ruiz Suárez, J., & Sánchez Velasco, F. (2013). La autoevaluación de la práctica docente como herramienta para la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado. *Avances en supervisión educativa. Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*, 1-16. Madrid, , España. Retrieved 07 18, 2021, from [http://www.adide.org/revista/images/stories/revista18/ase18\\_art10.pdf](http://www.adide.org/revista/images/stories/revista18/ase18_art10.pdf)
- Botero Chica, C. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *REvista Iberoamericana de Educación*. Retrieved from <https://rieoei.org/historico/deloslectores/2811Botero.pdf>
- Brandstadter, A. (2007). La gestión: Cartografía semántica para orientarse en un territorio enmarañado. *Revista Novedades Educativas*, 18.
- Campos, L. (n.d.). *(Maestría en educación en mención de evaluación y acreditación de la calidad de la educación)*.
- Campos, L. (2012). Autoevaluación de una institución educativa de la Región Callao. *(Tesis para maestría en educación con mención en evaluación y acreditación de la calidad educativa)*. Universidad San Ignacio del Loyola, Lima.
- Chávez Albarrán, M. d., & Olivos Sánchez, M. I. (2019). GESTION EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MODELO” TRUJILLO, 2018. *(Maestría en gestión y acreditación educativa)*. UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI, Trujillo.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración en los nuevos tiempos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Clemente Castillo, B. L. (2019). Gestión directiva y prácticas docentes de las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel 15– 2018. *(tesis de maestría en administración de la educación)*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Coaquira Begazo, C. M. (2020). Pedagogical practices from the socioformative approach: A teacher self-evaluation in Peru. *Dialnet*, 2060-2074.
- De La Cruz, A., & Vargas, E. (2009). La gestión de calidad en el Gimnasio Los pinos una mirada desde la gestión directiva. *Trabajo de investigación de la Pontificia Universidad Javeriana*. Bogotá, Colombia.
- Diaz, F. (2007). Modelo para autoevaluar la práctica docente. *Universidad Autonoma De Barcelona*. Madrid, España: Graficas Muriel.
- Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de*. . Lima: UDEGRAF.
- Fidelina, S. L. (2012). LA evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros educstivos privados en la ciudad de Qetzaltenango. *(tesis de licenciatura)*. Universidad Rafael Landívar, Qetzaltenango.

- Figuerola, J. (2021, 07 29). Retrieved from wordpress: <http://nuevaalianza.wordpress.com>
- Galindo Gerra, G. J., & Rojas Salgado, N. P. (2013). LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INNOVA SCHOOL, SEDES CHORRILLOS Y ATE – 2013. (*tesis de maestría en educación*). UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, Lima.
- Gomez, R. (2017). La autoevaluación y la calidad de la gestión institucional en la institución educativa Marcos Duran Martel del distrito de Amarilis- Huánuco 2015. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Huánuco.
- Gonzales, A. (2013). La gestión del directivo y el desempeño laboral de los maestros del centro educativo Estatal José Tadeo Monagas. (*tesis de maestría*). Universidad Santa María de Venezuela, Venezuela.
- Huamán Campos, E. V. (2018). Gestión educativa y la práctica docente en las Instituciones Educativas de la Red 15, UGEL 04, Lima-2018. (*maestría en educación*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- IPEBA. (2013). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa?* Perú: Burcon Impresores y derivados SAC.
- Joan, A. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: Horsori.
- Kayaci, Ç. (2016). A New Path for Management Education in an Emerging Country. *Emerging Markets Journal*, 38-42. doi: <https://doi.org/10.5195/emaj.2016.110>
- Ledesma Cuadros, e. a. (2019). Educational Management and teacher performance in inclusive primary school. *Gestión ID*, 63. Retrieved from file:///C:/Users/nenita/Downloads/Dialnet-GestionEducativaYDesempenoDocenteEnInstitucionesEd-7468012.pdf
- López Ramirez, E. (2017). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y de la convivencia en las instituciones de educación media superior. *Scielo*, 03.
- MacBeath, J. (2017). Teacher Self-Evaluation. *SpringerLink*, 767-780.
- Mamani Flores, L. A. (2019). DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE CHUCUITO– 2018. (*Licenciatura en educación primaria*). UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, Puno.
- Marciniak, R. (2016). Autoevaluación de programas de educación universitaria virtual. (*tesis de doctorado en educación*). Universidad autónoma de Barcelona, Barcelona.
- Martí, I. (2005). *Diccionario enciclopédico de la Educación*. Barcelona, España: CEAC.
- Martinez Izaguirre, M., Álvarez de Eulate, Y., & Villardón Gallego, L. (2018, 01 31). Revista de Educación a Distancia. *Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del(56)*. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/red/56/10>
- MARTÍNEZ SERRATO, M. A. (2121). THE IMPORTANCE OF TEACHER SELF-EVALUATION IN THE LEARNING PROCESS. *Universidad abierta* , 20.
- Milla, V. (2017). La autoevaluación como proceso de mejora continua en la calida dde gestión educativa de la Inatitución educativa N° 33503 de Llicua - dstrrito de Amrilis. ( *tesis de maestría en*

*educación con mención en evaluación y acreditación de la calidad educativa.* Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.

- Minedu. (2014). *Marco del buen desempeño del directivo directivos construyendo escuelas.* Lima: Ministerio de educación.
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño directivo.* Perú: Perú.
- Ministerio de cultura, c. y. (2019). *Autoevaluación aprender gestión directiva.* Buenos Aires: BOLDT impresores.
- Miranda Beltrán, R. (2017). La gestión directiva: Un concepto construido desde la concepción de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Scielo*, 04.
- Moncada, L. (2011). Evaluación de la gestión directiva en el colegio distrital Luis Eduardo mora Osejo. (*tesis de Maestría en gerencia educativa con proyección social.* Universidad Libre, Bogotá.
- Muñoz Cantero, J. M., Rios De Deus, M. P., & Abalde, E. (2002, 08 15). Evaluación docente vs. evaluación de la calidad. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación*, 8, 103-134. Retrieved 07 18, 2021, from [http://www.uv.es/RELIEVE/v8n2/RELIEVEv8n2\\_4.pdf](http://www.uv.es/RELIEVE/v8n2/RELIEVEv8n2_4.pdf)
- Nieto, G. ((1994). *La autoevaluación del profesor, cómo puede el profesor evaluar su propia.* Madrid: Escuelas españolas.
- O'Donoghue, T. (2016). Being Able to see the Wood from the Trees in Courses of Teacher Education/Encounters of theory and History of education . *The university Western Australia*, 17. doi:10.15572/ENCO2016.08
- Perez Flores, C. A. (2016). LA GESTIÓN DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED BRISAS DEL CHINCHIPE DE PUERTO HUALLAPE, DEL DISTRITO DE SANTA ROSA DE LA PROVINCIA DE JAÉN. (*Maestría en gestión dela educación*). UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, Cajamarca.
- Perez, k. (2016). Plan de mejoramiento en la gestión directiva de la institución educativa distrital de Magdalena sede 1 "Instituto Magdalena". (*tesis para título de economista con énfasis en economía internacional*). Universidad del Magdalena facultad de ciencias empresariales y económicas programa de economía, Santa Martha.
- Ruiz, M. (1999). La autoevaluación institucional en un centro de educación primaria. *Revista Iberoamericana de educación*, 174 - 175.
- Sander, B. (2019). NUEVAS TENDENCIAS EN LA GESTIÓN EDUCATIVA: DEMOCRACIA Y CALIDAD.
- Segura, C. (2017). Autoevaluación según modelo de acreditación para educación superior universitaria propuesta por SINEACE y el perfil profesional de la escuela profesional de educación física - Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (*Tesis de doctorado en educación*). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa.* Lima, Perú.: Editores Importadores.
- Taylor, L. (2016). Reflecting on Teaching: the benefits of self-evaluation. *Taylor and Francis online*, 109-112.

- Towndrow, P. (2009). Teacher self-evaluation and power. *Taylor and Francis online*, 285-289.
- UNESCO en Perú. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima: Lance Graficos S.A.C.
- Vallejo, R., Finol del Campo, M., & García de Hurtado, M. C. (2012, Noviembre). *Gestión directiva en el marco de la evaluación institucional en organizaciones educativas* (Vol. 12). Punto fijo: Rdalyc.
- Venciana, J. (2002). *Función directiva*. Barcelona : Universitat Autònoma De Barcelona-España.
- Villa, A. e. (2001). *La función docente*. Madrid: Síntesis educación.
- Yábar Simón, I. (2013). La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. (*tesis de maestría*). UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, Lima.

## ANEXOS



## ANEXO: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
GESTIÓN DIRECTIVA	Aguirre (2019) menciona que la gestión directiva es la responsable de promover acciones que incluyan a todos los actores educativos, brindando propuestas de solución y comprometiéndose con la institución teniendo un mismo objetivo.	Son las dimensiones de la variable gestión directiva: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes medidos por sus respectivos indicadores calificados en la escala de Likert	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	Ordinal
				Convivencia democrática e intercultural	
				Participación de las familia y la comunidad	
			Orientación en los proceso pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Potenciar la profesionalidad	
			Acompañamiento sistemático		
AUTOEVALUACIÓN DOCENTE	Aguayo(2017) conceptualiza la autoevaluación como una secuencia de acciones a través de las cuales el maestro realiza una síntesis honesta sobre su desempeño profesional , cuyo objetivo es promover la capacidad de autocrítica y autoanálisis potenciando su desarrollo y perfeccionamiento siendo autónomo y responsable	Es la operación cuantitativa de las dimensiones de la variable Autoevaluación docente medidos por sus respectivos indicadores calificados en la escala de Likert.	capacidad social	Participación	
				Liderazgo	
			identidad institucional	Compromiso	
				Responsabilidad Institucional	
			capacidad académico pedagógico.	Nivel académico	
				Habilidades pedagógicas	

ANEXOS: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN DIRECTIVA Y AUTOEVALUACIÓN DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO EN EL AÑO 2021

AUTOR: Ramirez Mina Rosa Magdalena

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
			VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA					
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la autoevaluación docente en una institución educativa de villa maría del Triunfo 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>PE1:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la autoevaluación docente en una institución educativa de villa maría del triunfo 2021?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Qué relación existe entre la Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la autoevaluación docente</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Describir la relación que existe entre la gestión directiva y autoevaluación docente en una institución educativa de villa maría del Triunfo 2021</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>OE1:</b> Describir la relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la autoevaluación docente en una institución educativa de villa maría del triunfo 2021.</p> <p><b>OE2:</b> Describir la relación entre la Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la autoevaluación docente</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación significativa relación que existe entre la gestión directiva y autoevaluación docente en una institución educativa de villa maría del Triunfo 2021</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>HE1:</b> Existe relación significativa entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la autoevaluación docente en una institución educativa de villa maría del triunfo 2021.</p> <p><b>HE2:</b> Existe relación significativa entre la Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems			
			Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje</li> <li>Convivencia democrática e intercultural</li> <li>Participación de las familia y la comunidad</li> </ul>	<p>1-5</p> <p>6-10</p> <p>11-14</p>			
			Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenciar la profesionalidad</li> <li>Acompañamiento sistemático</li> </ul>	<p>15-18</p> <p>19-25</p>			
			VARIABLE 2: AUTOEVALUACIÓN DOCENTE			Dimensiones	Indicadores	Ítems



en una institución educativa de villa maría del triunfo 2021?	en una institución educativa de villa maría del triunfo 2021.	autoevaluación docente en una institución educativa de villa maría del triunfo 2021.	capacidad social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> <li>• Liderazgo</li> </ul>	1-3 4-13	
			identidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso</li> <li>• Responsabilidad Institucional</li> <li>• Compromiso</li> </ul>	14-17 18-20 21-25	
			capacidad académico pedagógico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel académico</li> <li>• Habilidades pedagógicas</li> </ul>	21-25 26-30	

## CUESTIONARIO SOBRE AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

Estimado(a) maestro(a):

El presente cuestionario es parte de una Tesis de Investigación para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que se presentarán a continuación.

En el siguiente cuestionario, se presentan una pregunta y cada una de ellas va seguida de 5 alternativas de respuesta a calificar. Por ello, debes leerlo en forma completa y luego responder marcando la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>CAPACIDAD SOCIAL</b>					
1.	Asisto a las capacitaciones promovidas por la I.E					
2.	Asisto con frecuencia a capacitaciones externas a la I.E					
3.	Participo en las reuniones colegiadas					
4.	Fomento la disciplina y la atención en el aula					
5.	Muestro disposición para escuchar a mis compañeros y alumnos					
6.	Me muestro cordial y respetuoso frente a los sentimientos de mis estudiantes					
7.	Motivo la participación de mis estudiantes en las actividades de aprendizaje					
8.	Demuestro mi capacidad de liderazgo en mi centro de labores					
9.	Mantengo buenas relaciones interpersonales con los miembros de la I.E					
10.	Muestro cuidado en mi presentación e imagen personal					
11.	Soy autocrítico sobre mi desempeño laboral					

12.	Manejo estrategias para la resolución de conflictos en mi aula					
<b>IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>						
13.	Participo de manera activa en las comisiones de trabajo de la institución					
14.	Promuevo el cuidado y uso correcto de los medios y materiales de la I.E					
15.	Reflejo identidad institución con mi actitud					
16.	Asisto a mi jornada laboral de manera puntual					
17.	Planifico con anticipación mis actividades laborales					
18.	Presento oportunamente los documentos técnico – pedagógicos (programación, sesiones)					
<b>NIVEL ACADÉMICO</b>						
19.	Demuestro dominio y actualización sobre los temas a trabajar con mis alumnos					
20.	Demuestro seguridad y claridad al expresar mis conocimientos e ideas					
21.	Promuevo el pensamiento crítico y reflexivo entre mis estudiantes					
22.	Promuevo la iniciativa y creatividad de los estudiantes					
23.	Identifico los intereses, ritmos y estilos de aprendizaje de mis estudiantes					
24.	Promuevo un ambiente agradable y de confianza con mis estudiantes					
25.	Promuevo valores y actitudes de convivencia					
26.	Realizo mis clases haciendo uso de materiales didácticos					
27.	Controlo el progreso académico a través de las evaluaciones					
28.	Mi desempeño laboral satisface mis expectativas personales					

**ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO: GESTIÓN DIRECTIVA Y AUTOEVALUACIÓN DOCENTE**

**Tabla 14**

*AFE de gestión directiva*

FACTOR		
	1	2
PPA17	,845	
PPA22	,835	
PPA23	,775	
CMA05	,739	
PPA21	,732	
PPA19	,689	
PPA20	,679	
PPA25	,671	
CMA10	,644	
CMA11	,661	
PPA16	,649	
PPA15	,605	
CMA01	,598	
PPA24	,594	
CMA04	,543	

**Tabla 15**

*AFE de Autoevaluación docente*

FACTOR			
	1	2	3
CS10	,886		
CS01	,810		
CS11	,742		
CS03	,733		
CS08	,712		
CS05	,708		
CS04	,700		
CS06	,695		
CA03	,670		
CS09	,662		
II18	,621		
II14	,606		
CS07	,556		
II17	,504		
NA19		,849	

CMA09	,467	
CMA12	,459	
CMA18		,991
PPA18		,677
CMA02		,634

NA27		,843	
NA20		,817	
NA28		,759	
NA25		,712	
NA22		,694	
NA21		,662	
NA26		,652	
II16			,412
II13			,971
II15			,579

En la Tabla 3 y Tabla 4, se mostró las saturaciones de los ítems, respecto de los factores, manteniendo las cargas en dimensiones similares, pero, de estructuras diferentes.

## CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado(a) maestro(a):

El presente cuestionario es parte de una Tesis de Investigación para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que se presentarán a continuación.

En el siguiente cuestionario, se presentan una pregunta y cada una de ellas va seguida de 5 alternativas de respuesta a calificar. Por ello, debes leerlo en forma completa y luego responder marcando la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE APRENDIZAJES</b>					
1.	El equipo directivo elabora los documentos de gestión de manera participativa.					
2.	El equipo directivo establece metas de aprendizaje anuales.					
3.	El equipo directivo le brinda los documentos para realizar la planificación curricular.					
4.	El equipo directivo brinda orientación sobre cómo realizar la planificación de las sesiones de aprendizaje.					
5.	El equipo directivo brinda orientaciones sobre contextualización de los contenidos para la planificación de las sesiones de aprendizaje.					
6.	El equipo directivo emplea el estilo de comunicación democrática.					

7.	El equipo directivo maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos dentro de la institución.					
8.	El equipo directivo respeta las diferencias culturales presentes en la comunidad educativa.					
9.	El equipo directivo se muestra tolerante cuando los docentes emiten su opinión .					
10.	El equipo directivo demuestra y propicia el buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan en la institución educativa					
11.	La institución cuenta con convenios estratégicos a favor de la mejora de los aprendizajes.					
12.	El equipo directivo promueve la participación organizada de las familias en las diversas actividades.					
13.	El equipo directivo promueve la participación en actividades organizadas por la comunidad.					
14.	El equipo directivo fomenta el compromiso respecto al cumplimiento de las horas lectivas.					
<b>ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES</b>						
15.	El equipo directivo motiva a la de la comunidad educativa a realizar estudios de especialización.					
16.	El equipo directivo gestiona convenios con instituciones de formación a nivel de posgrado.					
17.	EL equipo directivo participa de los programas de formación continua propuestos por MINEDU.					
18.	El equipo directivo estimula iniciativas de innovación pedagógica.					

19.	El equipo directivo gestiona la promoción del conocimiento mediante estrategias colaborativas entre la comunidad educativa.					
20.	El equipo directivo realiza visitas a su aula virtual.					
21.	El equipo directivo plantea estrategias de mejora frente a las debilidades identificadas en sus visitas al aula virtual.					
22.	El equipo directivo propicia la práctica docente basada en el conocimiento de la diversidad existente en el aula.					
23.	El equipo directivo orienta el uso de estrategias metodológicas en función del logro de metas de aprendizaje.					
24.	El equipo directivo promueve el uso efectivo del tiempo durante la jornada laboral					
25.	El equipo directivo monitorea el proceso de evaluación de los aprendizajes.					