



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas
de la Red 05, Ugel 06, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. MARÍA ESTHER FELIPE CAMPOS (ORCID: 0000-0002-8695-079X)

ASESORA:

Dra. SILVIA DEL PILAR ALZA SALVATIERRA (ORCID: 0000-0002-7075-6167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mi familia por su apoyo en todo momento de mi vida, a la memoria de mi padre e hijo, cuyos recuerdos me incentiva a ser mejor cada día.

Agradecimiento

A mi DIOS que me fortalece y guía en esta vida,
a mi familia por su comprensión y a todas las
personas que me apoyaron para culminar esta
tesis

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	¡Error! Marcador no definido.
Declaratoria de autoría	¡Error! Marcador no definido.
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	21
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. Resultados	22
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	32
Referencias	33
Anexo	39
Anexo 1: Matriz de consistencia	40
Anexo 2: Instrumentos.	45
Anexo 3: Validación de los instrumentos	52
Anexo 4: Confiabilidad de gestión directiva y desempeño docente	55
Anexo 5: Base de datos	58
Anexo 6: Resultados descriptivos	60

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable Gestión Directiva	17
Tabla 2	Operacionalización de la variable Desempeño Docente	18
Tabla 3	Distribución de la población y muestra	19
Tabla 4	Distribución de frecuencias de la Gestión directiva	22
Tabla 5	Distribución de frecuencia del Desempeño docente	23
Tabla 6	Correlación entre la Gestión directiva y desempeño docente	24
Tabla 7	Correlación entre la Gestión directiva y la preparación para el aprendizaje	25
Tabla 8	Correlación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje	26
Tabla 9	Correlación entre la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	26
Tabla 10	Correlación entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	27
Tabla 11	Validación de instrumentos	52
Tabla 12	Confiabilidad de instrumentos	55
Tabla 13	Distribución de frecuencias de la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora del aprendizaje	60
Tabla 14	Distribución de frecuencia de la dimensión Orientaciones de los procesos pedagógicos	61
Tabla 15	Distribución de frecuencia de la dimensión preparación para el aprendizaje	62
Tabla 16	Distribución de frecuencia de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje	63
Tabla 17	Distribución de la frecuencia Participación en la gestión de la escuela	64
Tabla 18	Distribución de frecuencia de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	65

Índice de figura

	Pág.
Figura 1. Esquema del diseño de investigación.	16
Figura 2. Frecuencia de la variable Gestión directiva.....	22
Figura 3. Frecuencias de la variable Desempeño docente	23
Figura 4. Frecuencia de la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	60
Figura 5. Frecuencia de la dimensión Orientaciones de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	61
Figura 6. Frecuencia de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	62
Figura 7. Frecuencia de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	63
Figura 8. Frecuencia de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	64
Figura 9. Frecuencia de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	65

Resumen

El presente trabajo es el resultado de una investigación titulada: La gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 05, Ugel 06, 2020. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre gestión directiva y desempeño docentes en las instituciones educativas de la red 05, Ugel 06, 2020. La investigación desarrollada fue de enfoque cuantitativo, se usó el método hipotético deductivo, de tipo básica. El diseño fue no experimental, transversal, correlacional, La población fue de 152 y la muestra estuvo constituida por 60 docentes de la red 05, Ugel 06. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, los que cumplieron los requisitos de validez y confiabilidad.

Los resultados mostraron que entre la variable gestión directiva y desempeño docente en las instituciones educativas de la red 05, Ugel 06, 2020 existe una correlación de 0.292, este grado de correlación señala que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja; además tiene un nivel de significancia de 0.024 menor de 0,05 lo que permite indicar que la relación entre las variables es significativa. Estos resultados permiten inferir que a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de desempeño docente; a un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de desempeño docente. Se concluye que existe una relación directa entre gestión directiva y desempeño docente.

Palabras clave: Gestión directiva, desempeño docente, aprendizaje significativo

Abstract

The present work is the result of an investigation titled: The directive management and the teaching performance in the educational institutions of the network 05, Ugel 06, 2020, Its main objective was to determine the relationship between directive management and the teaching performance in the educational institutions of The network 05, Ugel 06, 2020. The research carried out was of a quantitative approach, using the hypothetical deductive method, of the basic type. The design was non-experimental, cross-sectional, correlational, the population was 152 and the sample consisted of 60 teachers from network 05, Ugel 06, using the survey technique and using instruments as two questionnaires, which met the requirements of validity and reliability.

The results showed that between the variable management management and teaching performance in the educational institutions of the network 05, UGEL 06, 2020 there is a correlation of 0.292, this degree of correlation indicates that the relationship between the variables is positive and has a level of correlation low; It also has a significance level of 0.024 less than 0.05, which indicates that the relationship between the variables is significant. These results allow us to infer that a good level of management corresponds to a good level of teaching performance; A poor level of managerial management corresponds to a poor level of teacher performance. It is concluded that there is a direct relationship between directive management and teaching performance.

Keywords: *Directive management, teaching performance, significant learning*

I. Introducción

En toda Institución educativa la gestión ejecutada por los directivos es imprescindible para el buen desarrollo de la organización y para dar un buen servicio educativo. Su adecuado ejercicio permite lograr los objetivos y metas que la organización educativa ha planificado. Para el logro de estas aspiraciones es necesario que los procesos de gestión sean de calidad y eficientes, como también las habilidades y competencias de los que ejercen los cargos directivos (Miranda, 2016). Lo expuesto resalta la importancia de la gestión directiva en el campo educativo y su éxito depende de la gestión que se realice con los mismos. En esta investigación se ha recurrido a estudios realizados en el ámbito internacional y nacional para comprender la situación de la gestión directiva en el campo educativo y el desempeño docente. En México, la gestión escolar ha separado al proceso administrativo de su contenido educativo, desconoce diferencias en cada docentes y estudiantes, en las necesidades y reclamos de las familias. La supervisión se limita a observar considerando un reglamento que no valora las características propias del docente o entorno en que se da la enseñanza. Las escuelas tienen escasas tecnología educativa, la administración y pedagogía está mal planeada, hay un alto porcentajes de alumnos con bajos conocimientos y rendimiento escolar así como carencia de perfeccionamiento en los docentes (García, Crispín y Salgado, 2018).

El fondo de las Naciones Unidas Para la Infancia (Unicef) investigó sobre educación y equidad. Considera que la educación es un derecho, una oportunidad esencial para una vida mejor, con menos pobreza mejor salud y capacidad de decidir su futuro. Se encontró en 2012 que casi 58 millones de niños en edad escolar primaria y aproximadamente 63 millones de adolescentes estaban fuera de la escuela. Muchos de zonas afectadas por conflicto, zonas rurales, algunos discriminados por origen étnico, idioma, género o discapacidad. Determinaron que hay crisis de aprendizaje; aun los que asisten a las escuelas no adquieren la competencia básica, debido al bajo servicio que brindan en las escuelas. Esta situación fue entre otras causas la baja inversión de los gobiernos en la educación, por ende afectado en el salario y preparación de los maestros, la poca supervisión del servicio educativo; se encontró que los docentes a menudo se enfoca en asuntos administrativos en lugar de liderazgo instructivo. El monitoreo y soporte externo es limitado en frecuencia. Consideran que para que la educación cumpla su función, los gobiernos y sus aliados financieros deben aumentar sus contribuciones financieras, promover políticas de equidad educativa, supervisión y apoyo al docente y directivos, participación y empoderamiento de las

comunidades locales para mejorar el rendimiento escolar, especialmente para el aprendizaje (Unicef, 2014).

Leu (2005) indica que en los países de menor desarrollo, los estudiantes no adquieren habilidades básicas y existen diferencia de atención educativas por género a pesar de sus políticas nacionales sobre género equidad, por lo que se considera que para lograr una mejora de la educación se debe tener en cuenta que las políticas, programas destinados para este fin ,deben enfocarse en la escuela y los docentes, apoyados por una supervisión ,políticas flexibles, una eficiente administración y la participación de la comunidad, esto implica una descentralización del servicio. Los docentes deben convertirse en profesionales reflexivos, participe de aplicar en su labor pedagógica metodología activa, en constante desarrollo profesional: Los planes de estudio deben tener contenidos relevantes así como proporcionar infraestructura mejorada, material didáctico adecuado, entre otros Es necesario entender lo que sucede en las escuelas y aulas para abordar mejoras de la educación impartida.

Así también Egboka, Ezeugbor, y Enueme (2013) indican que en Nigeria, país que desde hace décadas diversos gobiernos muestran interés en aplicar políticas y programas educativos para mejorar la calidad educativa, no genera cambios en su educación; por su infraestructura en mal estado, docentes mal motivados con deficiente capacitación, fondos deficientes para el sector educación .Ante esta situación se insta a los líderes escolares a usar sus habilidades gerenciales y transformar sus escuelas; habilidades entendida como capacidad de planificar ,controlar organizar dirigir las operaciones de un centro educativo. El director es responsable de la administración de la escuela utilizando los recursos a su disposición de manera tal que se logren los objetivos propuestos. Labor difícil de realizar por cuanto muchas escuelas secundarias no tienen ingresos propios, no lo proveen de material para la clase, indisciplina de los estudiantes bajo rendimiento académico. Ante esta realidad se necesita proveer a los directivos de capacitación e incentivos para el logro de sus funciones y lograr cambios óptimos en sus escuelas. De igual manera Víctor (2017) en sus estudios realizados en Nigeria, determinó que los directivos de las escuelas no tienen competencias gerenciales para proveerse de materiales adecuados para lograr aprendizajes en sus estudiantes; sino en su mayoría se desenvuelve mejor en la administración financiera de la escuela que dirige. Para Retnawati, Munadi, Arlinwibowo, Wulandari, y Sulistyaningsih (2017).la mayor dificultad en la aplicación del Currículum, centradas en el aprendizaje ,ha sido de los docentes, sea por que persisten en una enseñanza tradicional,

porque no lo comprenden o están temerosos a los cambios que se exige; así también otras de las dificultades es la de no contar con materiales y recursos necesarios para una adecuada labor docente ,Esto exige que los docentes sean creativos tanto en planificación, ejecución y evaluación del proceso de aprendizaje seleccionando estrategias e instrumentos apropiados a sus estudiantes para lograr un aprendizaje significativo.

Latinoamérica no ha superado lo básico para acceder a una educación con igualdad de oportunidades, perjudicando la eficiencia del servicio que brinda. La mejora de la educación lo determinan varios factores como el nivel económico, las leyes que rigen un país, el nivel cultural, el acceso a la tecnología así como el desempeño docente que influye según su accionar, que no es adecuada por cuanto el salario que percibe y las condiciones donde trabaja son deficiente, su formación es inadecuada y es limitado su preparación en servicio. El reto de las políticas docentes es grande, que conlleve a revalorar la carrera profesional, formar docentes competentes con convicción y responsabilidad social. Es necesario considerar a la profesión docente y su práctica como un encargo de la sociedad de gran responsabilidad e importancia; motivo por lo que es necesario evitar que la escuela esté dirigida por personas no preparadas, desmotivadas o sin ser consciente de lo fundamental que es su labor para lograr un óptimo servicio educativo (Escribano, 2018), (Pereda, Lucchesi, Mendes y Bresolin, 2019). Por ejemplo Pereda, Lucchesi, Mendes y Bresolin (2019).mencionan que elevar el nivel de la educación en Brasil es lenta; aun cuando las políticas públicas se esfuerzan en lograrlo. Una pieza principal es el director cuyo desempeño dentro de la escuela influye en el rendimiento educativo y el óptimo desarrollo de la institución que dirige, por lo que su designación debe ser democrática con mecanismos transparentes y que asegure elegir a la persona capacitada para tal función.

Los sistemas educativos deben estar atento a los grandes cambios que genera la globalización e incide sobre las organizaciones educativas. El desempeño profesional del docente se refleja en el rendimiento académico de sus estudiantes, por lo cual se debe aplicar procedimientos administrativos que permitan un eficiente desarrollo de los procesos del servicio educativo que ofrece la escuela. Una de las herramientas eficaz de la supervisión es el monitoreo pedagógico que el director debe usar para obtener información fiable para orientar la práctica docente, y así elevar la calidad educativa. También se debe considera que la mayoría de los directores, acceden al puesto con la voluntad de enfrentar desafíos, y que para lograrlo son necesarios tener competencias de gestión, capacidad de escuchar y ser

empático Su trabajo será efectivo si mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, un buen equipo de gestión, seguido del apoyo de la comunidad educativa (Martínez, 2020)

Después del brote de Coronavirus (Covid 19) a fines del 2019 y luego de que la Organización mundial de la salud (OMS) lo considerara como una enfermedad epidémica mundial en marzo del 2020, muchos países siguieron protocolos estrictos para evitar su propagación como el distanciamiento social, hasta el confinamiento en casa, obligando hacer el trabajo desde allí. También trajo consigo el cierre de las instituciones educativas, obligando a proveer una educación en forma remota. Se informa que más de 1500 millones de estudiantes en el mundo se vieron afectados, total que representa el 90% de estudiantes matriculados en el mundo. Esta situación ha ampliado las desigualdades de aprendizajes. Cada país optó por tomar diversas medidas para mantener vigente al sistema educativo, comprobándose que en general no está preparado para una educación remota ,aún no se involucra a todos los estudiantes en este proceso y aquellos que si tienen la oportunidad de este tipo de educación remota de emergencia, están siendo bombardeados de conferencias, conocimientos, sin considerar que muchos de ellos necesitan presencia emocional para luego proporcionar procesos de aprendizajes eficientes y significativos. Esto indica que los docentes no están preparados para impartir este tipo de educación por cuanto la gran mayoría no está capacitado para el uso apropiado de la tecnología en la educación de los estudiantes, así también se debe tener en cuenta que todos los estudiantes no tienen accesibilidad digital por lo que sufren de oportunidades educativas no disponibles, haciendo esto que la brecha digital sea más notoria (Bozkurt y Sharma, 2020). De igual forma en Indonesia durante la propagación del COVID 19 ha dejado a 45,5 millones de estudiantes, 3,1 millones de docentes que dependen de la enseñanza y aprendizaje en línea, situación que hizo aflorar deficiencias en el uso de las Tics tanto en docentes como en estudiantes. En estudiantes por la falta de conocimientos, habilidades en el uso del aprendizaje electrónico y su falta de acceso a dispositivos, así como la falta de conexión a internet lo que imposibilita un aprendizaje. En la mayoría de los docentes se encontró la falta de voluntad para cambiar su práctica, desconocimiento de las ventajas del aprendizaje electrónico y actitudes y creencias negativas hacia las TIC, situación que no se permite ofrecer una educación que conlleve a una aprendizaje significativo en los estudiantes (Almanthari, Maulina, y Bruce, 2020). Esta situación representa para los sistemas educativos un gran reto. Muchos de los estudiantes se han visto alterado su escolaridad, por cuanto no podrán completar su plan de estudio y

evaluación de maneja normal, también son afectados en la parte emocional al ser separados de su grupo social repentinamente. A todo esto se añade los cambios que las instituciones educativas realizan para una enseñanza a distancia poco conocida y aplicada. El retorno a la normalidad no será una simple transición, se evaluará los riesgos, se tomará medidas de evitar contagios y rebrotes del Covid -19. Las instituciones educativas, docentes y estudiantes continuaran buscando formas flexibles para reparar los daños producidos en las interrupciones del aprendizaje (Daniel,2020).A pesar de las dificultades ocasionadas por la coyuntura sanitaria, el verse obligado hacer cambios de una educación formal en aulas a una educación a distancia o virtual, esto en futuro, se espera que se implemente y sea parte de la práctica educativa para lograr estar acorde al avance de la tecnología ,tal como Martín, Mora, Añorbe y González (2017) consideran que las instituciones educativas obtendrán beneficio al tener acceso a la enseñanza virtual, como contar con contenidos y experiencia que en el aula física no se daría, con laboratorios y bibliotecas virtuales al alcance de los estudiantes. Esta tecnología aplicada a la educación permitirá romper los límites de la educación formal logrando que el docente se capacite para este proceso y los estudiantes logren un aprendizaje considerando el desarrollo tecnológico. También López y Borges (2015) consideran que el docente debe ser formado en habilidades prácticas hacia el mercado laboral, en la creación de condiciones para que los alumnos tengan la oportunidad de formarse para actuar en el mundo que lo rodea .Para Jiménez (2020) las consecuencias de esta situación permite una oportunidad para una educación que permita al hombre aflorar la solidaridad, humanidad y prepare a los estudiantes para afrontar y superar las consecuencias de la pandemia.

A nivel nacional se consideró diversos estudios realizados sobre labor de los directivos y de los profesores que permiten entender la problemática nacional referente a estas variables .Un primer estudio corresponde a lo llevado a cabo por El Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (Pisa), institución que tiene como objetivo evaluar el nivel de competencia que tiene escolares de 15 años en las áreas de ciencias, comunicación y matemáticas. Se realiza cada 3 años y sus resultados permiten relacionar con las condiciones sociales, culturales de los participantes y conocer las mejores estrategias aplicadas por los países que participan de esta evaluación, para orientar las políticas educativas. El Perú participa en esta prueba desde el 2000 y en el 2015 ocupó el puesto 64 de un total de 70, posición que indica que los estudiantes peruanos que rindieron esta prueba, en su mayoría no alcanzan un nivel adecuado. Las causas entre otras, consideran a factores socioeconómicas de los estudiantes así como el de la escuela en la que estudia. También se

atribuye el estar entre los últimos lugares en esta prueba a factores motivacionales y emocionales, lo que implica la necesidad de implementar mejoramiento del clima escolar, metodología adecuada del docente y gestión de la escuela que conlleve al logro de los aprendizajes (Muelle, 2020). Según la oficina de medición de la calidad de los aprendizajes (UMC), los resultados de la prueba Pisa en el 2018, indica que el Perú ocupó el puesto 64 de 77 países, parecida a lo obtenida en la prueba del año 2015, aunque registra mínima mejora en lectura, matemática y ciencias. Es a nivel de Latinoamérica que el Perú está por debajo de Chile, México y Brasil. En aquel año se evaluó además matemática financiera, donde el 94 % se encuentran en la línea base (punto de partida del desarrollo de las 7 ó 9 competencias consideradas),similar al 2015, Los estudiantes de las escuelas urbanas y no estatales muestran mejores desempeños que los de las escuelas rurales y estatales, lo que indica la necesidad de seguir desarrollando estas competencias en las escuela; reto al cual están inmerso políticas educativas, docentes ,directivo y la comunidad (Minedu, 2018).

Los resultados de las evaluación censal de estudiantes (ECE) en el 2019 indican que los estudiantes en la Ugel 06 obtienen un nivel satisfactorio (nivel esperado en el grado) en 2do de secundaria, en el área de matemática 29,1%, lectura 24,1%, ciencia y tecnología 15,9%, nivel que indica que la mayoría de los estudiantes no tiene el mínimo necesario del grado en que estudian; esto motiva a reflexionar y tomar medidas adecuadas tanto a las directivos como docente para el logro de las competencia de los estudiantes (Minedu, 2020)

Los sucesos a nivel nacional e internacional indican que, cuando los directivos orientan los objetivos de sus trabajos hacia los aprendizajes de sus estudiantes, generan cambios positivos en los resultados académicos de ellos. En nuestro país muchas de las funciones que los lineamientos educativas le confiere a los directivos se orienta hacia la parte administrativa, a esto se adiciona la manera ineficaz de cómo son seleccionados o designados en los cargos, la inseguridad de permanencia en ellos, la diversidad de tipos de escuelas, el desinterés del estado para formarlos y capacitarlos adecuadamente, los cargos de director-docente y la carencia de un liderazgo pedagógico, situaciones que no permiten a los directivos mejorar su gestión, y por ende el de brindar un servicio educativo eficaz. La Ley 29944, ley de la reforma magisterial consideró como estrategia de política educativa, el sistema de dirección escolar, con el objetivo de redefinir y revalorar la función de los directivos, posibilitándoles ser líderes de cambio y para lograrlo se puso en práctica el marco del buen desempeño del directivo, cuyos lineamientos posibilita contar con personas

seleccionadas, preparadas para tal función, aptos para ejercer una gestión eficaz. Este marco provee de competencias y desempeños para la evaluación de acceso al cargo directivo, su ratificación, así como implementar programas de formación directiva (Minedu, 2014).

La presente investigación ha considerado a nivel internacional los trabajos previos respecto a gestión directiva y desempeño docente a Morales (2018) que en su investigación en una escuela de Guayaquil, se propuso valorar la relación entre las variables consideradas. El enfoque fue cuantitativo, con un diseño descriptivo de tipo correlacional y como muestra consideró a 40 personas entre directivos y docentes. Se aplicó dos cuestionarios, a cuyos datos obtenidos se les aplicó pruebas estadísticas, obteniéndose el valor de significancia de 0.01 y un Rho de 0.762, lo que indicó que la relación entre las variables consideradas es significativa. El trabajo de Macías (2018) realizada en una escuela en Guayaquil, tuvo por intención de valorar la relación entre las variables consideradas es el presente estudio. La metodología fue cuantitativa, diseño descriptivo correlacional. Utilizó la encuesta con los instrumentos del cuestionario y ficha de observación, los que se aplicaron a 25 docentes. Se concluye que las dos variables se relacionan directa y significativamente, con una correlación positiva moderada. Asimismo En Ecuador Cervantes (2018) investigó sobre la forma de actuar directivo y de los maestros. Su enfoque fue paradigma positivista, cuantitativo, nivel descriptivo, tipo correlacional. Utilizó la encuesta con dos cuestionarios, los que aplicó a 44 docentes seleccionados por muestreo probabilístico aleatorio simple. Concluyó que la relación es significativa y obtuvo un Rhode Pearson de 0,670 que se considera alta, directa y significativa. En Kenia Wachira, Gitumu y Mbugua (2017) realizaron una investigación entre forma de actuar directivo y de los de maestros en la escuela. Utilizó un diseño descriptivo en una muestra de 8 directivos y 74 maestros, usó procedimiento cuantitativo y cualitativo. Concluyeron que la relación entre las variables estudiadas era significativa.

A nivel nacional se considera el estudio realizado por Choquehuanca (2017) en una institución educativa de Jicamarca, sobre acciones del directivo y de los maestros. Este estudio fue cuantitativa, de tipo básica, descriptivo y correlacional. Aplicó un diseño no experimental, transversal, con una muestra de 70 personas de dicha institución, a quienes se les aplicó dos instrumentos. Se obtuvo un valor de significancia (0,00) y de correlación 0,872 entre las variables consideradas; valor considerado de nivel alto. Así también, Clemente (2019) realizó una investigación en las instituciones educativas de Huarochirí relacionando

la gestión directiva y prácticas docentes. Su enfoque fue cuantitativo, hipotético- deductivo, no experimental, correlacional. Su muestra fue de 100 personas a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Se obtuvo un Rho de 0.325 y p_valor de 0.001, concluyendo que hay relación entre las variables, El estudio que Figueroa (2015) realizó en el Callao con diversas instituciones educativas, tuvo por intención valorar la correspondencia entre las competencias directivas y nivel de motivación en maestros. Su investigación fue cuantitativa no experimental. Utilizó 2 cuestionarios que lo aplicó a 189 docentes. El resultado considera un p_valor = 0.00 y Rho= 0.985 lo que indicó que existió entre las variables de estudio una relación significativa.

Respecto a estudios previos relacionados a gestión directiva y las dimensiones de desempeño docente, se consideró a Jara (2017) quien en Ica realizó una investigación donde participó diversos colegios para conocer si el nivel de preparación para el aprendizaje se relaciona con la identidad profesional. Su investigación fue cuantitativa, no experimental, correlacional. Usó dos cuestionarios para cada uno de los 60 docentes encuestados. Se obtuvo un Rho de 0.629 y concluyó que las variables se relacionan significativamente. En Huaura, Rodríguez (2018) hizo un estudio en una institución educativa para determinar si las habilidades directivas se relacionan con la gestión del aprendizaje. Este estudio fue cuantitativa, de tipo básica, correlacional, transeccional. Aplicó cuestionarios a 58 docentes y los resultados obtenidos reportan significativa relación con un Rho = 0.197 que indica un nivel bajo. El trabajo de investigación realizado por Carhuaricra (2017) considero valorar la relación de liderazgo directivo y el aprendizaje significativo en un colegio de Paríamarca. Se usó el método cuantitativo, Este estudio fue cuantitativo, de tipo básica, descriptivo y correlacional. En la muestra participaron 22 docentes y se usó dos cuestionarios. Los resultados indican entre las variables la relación es significativa y de nivel alto. En una institución educativa en Chacabuco, Espinoza (2019) realizó una investigación para conocer la correspondencia entre gestión directiva e integración social en los maestros que allí laboran. Su enfoque fue cuantitativo, hipotético- deductivo, no experimental, correlacional y transversal. Se aplicó 2 cuestionarios a 51 docentes. Se obtuvo Rho = 0.602 lo que se deduce que existe relación entre las variables de estudio. En Abancay, Flores (2018) realizó un estudio, en una institución educativa, para conocer si el desenvolvimiento de la labor directiva se relaciona con los logros de aprendizajes. El diseño fue descriptivo correlacional aplicó 2 cuestionarios a 20 docentes. Los resultados presentan un Rho= 0.846 lo que indican existe una relación entre las variables consideradas. Escriba (2018) quién realizó un estudio

de investigación en diferentes colegios de la Ugel 06, cuya intención fue determinar si el liderazgo directivo tiene relación con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El enfoque fue cuantitativo, tipo básica, correlacional, no experimental, transversal y uso 2 cuestionarios para 62 docentes. Los resultados arrojan un $Rho= 0,468$ y un p_valor de 0.00. Se concluyó que la relación entre las variables consideradas es significativa. Así también Pillpe (2018) realizó un estudio en un colegio en La Mar, tuvo por objetivo conocer si el liderazgo directivo tiene relación con el desarrollo de la profesión docente. Este estudio fue cuantitativo, de tipo básica, descriptivo, correlacional. 40 docentes respondieron a dos cuestionarios. Al final de dicho estudio concluyó que las variables tienen una correspondencia directa y moderada.

En cuanto a los enfoques conceptuales se considera respecto de gestión directiva a Miranda (2016) quien considera, como acciones encaminadas a lograr los propósitos y objetivos de una institución, la que se ejecuta dentro y fuera por parte del equipo directivo, procurando el éxito y la calidad del quehacer pedagógico y de convivencia. Los directivos son los llamados a proponer estrategias para alcanzar las metas relacionadas con la misión, visión y quehacer institucional. Para lograrlo es necesario un trabajo en conjunto, una comunicación asertiva para el seguimiento al proceso tendiente a afianzar una completa formación de los estudiantes, así como de un liderazgo que oriente las fortalezas y oportunidades de la comunidad educativa. La gestión directiva está configurada por dos ejes fundamentales. El primero es el liderazgo por lo cual el directivo aplica un dinamismo al diseñar los roles que debe cumplir cada persona del equipo de trabajo, y el segundo es la orientada hacia una educación formativa integral. La labor directiva debe realizar tareas administrativa, burocrático legal y de representación las cuales deben orientarse hacia el aprendizaje y la formación de sus estudiantes.

Para Ghavide (2019) los gerentes escolares deben ser capaces de influir en los maestros para que en conjunto realicen cambios para mejorar la escuela e influir indirectamente en la enseñanza mediante alentar al docente a mejorar su nivel de desempeño. Ser capaz de ayudar a que los objetivos de la escuela estén orientados a su realización, tener capacidad de la toma de decisión acorde al momento, proyectándose al logro de los objetivos estratégicos planteados. Capacidad para identificar los talentos del personal docente y determinar la función acorde a sus habilidades dentro de la organización educativa para lograr la productividad y dar un óptimo servicio educativo. De la misma forma Aytac (2015) indica

que el liderazgo de la escuela, representado por el gerente es importante porque predice el compromiso organizacional de los docente .La eficiencia de los gerentes escolares en visión estratégica y operativa es significativa.

Para Shah, Sultana, Hassain y Alié (2011) en su estudio de investigación sobre el impacto del desarrollo profesional en el desempeño de directores de secundaria en Pakistán, concluye que el director de secundaria desempeña varios roles mientras administra la escuela, por lo que se requiere habilidades profesionales para asumir responsabilidades gerenciales para administrar las instituciones de forma eficiente y efectiva. Se requiere una gestión académica para la implementación curricular tanto de los docentes como de los estudiantes, gestión del personal, uso óptimo de la infraestructura educativa. El trabajo en equipo debe ser su práctica, debe tener una visión compartida con los integrantes de la escuela que lo motive a lograr en conjunto los objetivos estratégicos planificados. El director debe interactuar con la comunidad, ser hábil en el manejo de conflicto, desarrollando armonía entre los miembros del personal, estar en constante capacitación en servicio que le permita un trabajo eficaz de la escuela que administra. También Meier, Andersen, O'Toole, Favero y Winter (2015) consideran que la gestión es importante tanto dentro como fuera del entorno por lo que se debe tener en cuenta que todas las escuelas no tienen una misma realidad y en base a ello los gerentes deben orientar su gestión. Adeyemi (2010) indica que para mejorar la práctica de los maestros, los directivos deben combinar estilos de liderazgo autocrático y democrático en la labor de administrar la escuela; esto implica que un directivo debe practicar una variedad de actitudes de trabajo ya que a veces es necesario forzar las acciones de los docentes para mejorar su productividad y en otras consensuar en un clima óptimo para lograr los objetivos estratégicos de la escuela. En Chile se ha impulsado el liderazgo directivo, mediante el marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar cuya aplicación está permitiendo mejoras en la gestión directiva como mejoras del clima institucional, participación proactivos, democrática y responsable de los integrantes de la escuela en el desarrollo de ella (Moreno, Donoso y Araya,2019). También los investigadores Leal, Albornoz, Rojas (2016) consideran que los sistemas educativos deben experimentar grandes cambio y la gestión directiva es crucial en la manera como se desenvuelven las actividades de la organización educativa.

El Ministerio de Educación (Minedu) en el Marco del Buen desempeño del Directivo (Mbdd), considera la gestión directiva como competencias necesarias que permitan lograr

mejoras en las funciones de la escuela, propiciando condiciones para incentivar la eficiencia de los procesos pedagógicos, elevando el nivel del desarrollo profesional docente y apoyando en la evaluación al realizar el acompañamiento al trabajo docente, orientado a lograr la calidad del aprendizaje en los estudiantes (Minedu, 2014). El Mbdd es un instrumento que define la política integral de desarrollo y revaloración de los directivos en las instituciones educativas y cuya formación, consideró las tendencias internacionales y nacionales con enfoque por resultados y apoyo en los desempeños, Está conformada por 2 dominios, 6 competencias y 21 desempeños con sus respectivas descripciones, que son características de una dirección escolar eficaz. Se define por dominio, al grupo de competencias que corresponde a un aspecto particular del accionar directivo. Cada dominio se relacionan entre por cuanto forman parte de una unidad. Las competencias que forman parte de los dominios son entendidas como un saber hacer con calidad en determinada situación, considerando los valores morales y la implicancia social de cada decisión que tome. Los desempeños se definen como acción o acciones de los directivos que pueden ser observables y mediante el cual se puede constatar el manejo de las competencias.

Las dimensiones de gestión directiva son dos: el primero es Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, el cual está orientada a cimentar y acondicionar el cambio de la escuela, dirigiendo requerimientos para mejorar el desarrollo de la enseñanza aprendizaje en los educandos, involucrando en este proceso tanto a sus familias como a la comunidad; asimismo evaluando progresivamente el desarrollo de la escuela. Corresponde a este dominio 4 competencias y 14 desempeños que permite su operatividad. La segunda dimensión es Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, conformadas por competencias del directivo, direccionadas a las oportunidades de la formación continua de los docentes, como también la organización planificada del acompañamiento al docente en su práctica pedagógica para lograr en sus estudiantes mejoras de sus aprendizajes, considerando la diversidad e inclusión. Presenta 2 competencias con 7 desempeños que hacen posible su práctica (Minedu, 2014).

Considerando a la segunda variable, desempeño docente, se considera a Montenegro (2007) que lo define como una variedad de acciones que el docente ejecuta para cumplir su función de formar a los estudiantes que están a su cargo. La labor que el docente realiza se considera dentro de los 4 niveles: la que realiza el docente sobre su persona, sus acciones dentro del aula de clase, la que desarrolla en el entorno de la escuela y la que ejecuta en el

entorno social y cultural. La acción en su persona involucra su formación profesional y la de su persona. La actividad que realiza en el aula es de mayor influencia; aquí interviene acciones antes de la clase, mediante la preparación de las actividades de aprendizaje, luego el trabajo en el aula y las actividades que están enfocadas con la revisión y valoración de los productos elaborados por los educandos y anotaciones del nivel de logros obtenidos por ellos. También el docente participa en la comunicación constante con los miembros de la escuela, enmarcados en el respeto y cooperación, aportando al desarrollo de proyectos educativos en beneficio de los aprendizajes. La actividad del docente trasciende la escuela y se proyecta hacia la comunidad donde está la institución educativa, hacia su contexto sociocultural. Esta labor se da mediante las relaciones con otras instituciones educativas y la comunidad, proyectando trabajo y también produce conocimientos que puede aplicarlos con sus educandos.

Respecto a la labor docente, Silva y Marin (2019) consideran que los docentes deben mejorar sus competencias emocionales y practicar estrategias de relación asertiva con sus estudiantes, principalmente con respecto a la inclusión, por cuanto el trabajo docente con estos estudiantes es a veces abrumador lo que repercute en la relación docente alumno. Al respecto, Holanda, Ramos, Da Costa, Leal, Guerreiro y Gurgel (2018) consideran que para que los docentes realicen sus labores educativas adecuadamente deben considerar la satisfacción que tienen al realizar dicha labor; la parte emotiva condicionan en parte dicho actitud que se manifiesta al momento de interactuar con sus alumnos Por lo cual es importante identificar los factores que provocan una baja motivación en su labor y buscar alternativas para superarlo. Así también, Young (2019) en una investigación indica cómo los maestros de writing for ple asuré logran una enseñanza de la escritura que es altamente eficaz y que contribuyen al aprendizaje de los estudiantes, donde los docentes dieron instrucciones directas sobre estrategias y recursos de autorregulación los que eran compartidas con sus pares en la clase. Los docentes involucraban a sus alumnos en el proceso de aprendizaje, permitiéndole independencia en su aprendizaje, dándole la confianza para realizarlo, generando interrelación entre estudiantes. Las aulas eran espacios compartidos y democráticos, apoyados y respaldados por sus profesores en el proceso de su aprendizaje. También Gutiérrez (2020) indica que en la parte educativa, el docente es mediador entre el estudiante y su aprendizaje. La gestión educativa es factor importante para la efectividad del maestro. La escuela actualmente es una organización de aprendizaje que debe ser estructurada, renovarse considerando sus necesidades y aspiraciones. La gestión educativa

es el que activa la orientación de la escuela y docente hacia el logro del mejoramiento escolar, mediante la motivación de los maestros, la satisfacción laboral, compromiso con la organización y liderazgo de los maestros. Para el Minedu (2012) el desempeño docente, son acciones que expresan sus competencias y estas pueden ser observadas, descritas y evaluadas. Está relacionadas con el logro de los aprendizajes esperados y el cumplimiento de trabajos asignados; las que indica la competencia que posee el docente. El Mbdd valora la labor docente y lo considera un trabajo complejo. Su ejercicio obliga a una actuación que sea reflexiva; autónoma y crítica con capacidad de decidir en diversos contextos. Se desarrolla dentro de interacción con sus estudiantes y sus pares; que median el aprendizaje y el desarrollo de la escuela. El docente es consciente de ser un agente de cambio en la formación de sus estudiantes, además participa colectivamente con sus pares en la planificación, la evaluación y reflexión pedagógica (Minedu, 2012). El Mbdd es un instrumento de gestión, de política educativa, de desarrollo del docente; allí se encuentran las características de una labor docente esperada y que se exigen a los docentes de educación básica del país. Presenta 4 dominios ,9 competencias y 40 desempeños. Se considera dominios, al campo del ejercicio docente y está conformado por desempeños de su labor y que permiten los aprendizajes, con sentido ético de la enseñanza, para la formación de los educandos. La competencia se refiere a un saber hacer con calidad en un determinado contexto, manejo de conocimientos, enmarcados en una acción ética y responsabilidad social de sus decisiones. Considera a los desempeños como acciones que expresan su competencia y que pueden ser descritas y evaluadas (Minedu, 2012).

Las dimensiones consideradas para desempeño docente son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, que corresponde a la organización de la labor pedagógica del docente mediante la elaboración de las programaciones que trabajaran considerando el enfoque intercultural e inclusivo; para ello se necesita conocer las características social, cultural y cognitivas de sus estudiantes, manejar los contenidos de la pedagogía, de la disciplina que enseña, y de las estrategias para la enseñanza, y evaluación del aprendizaje de los estudiantes. La segunda dimensión, corresponde a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; considera el desenvolvimiento del proceso de enseñanza; en un clima afectivo favorable, fortaleciendo la inclusión y diversidad en todas sus manifestaciones, con manejo eficaz de los contenidos, de la metodología y de evaluación que permitan determinar los logros y aspectos a mejorar en la enseñanza. La tercera dimensión corresponde a la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad comprendiendo el

accionar del maestro en la ejecución de la diversas actividades de la escuela u otras similares que conforman una comunidad de aprendizaje; como mediante una convivencia alturada, participando en la elaboración, desarrollo del PEI y promoviendo la participación de las familias en los resultados del aprendizaje. La cuarta dimensión se refiere al Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; comprende la participación en organismos docentes, análisis y valoración de su accionar pedagógico y de sus pares, participación en trabajo colaborativo e involucramiento en actividades de perfeccionamiento profesional, conocimiento de diseño e implementación de los lineamientos de política educativa, tanto a nivel nacional como local.

Por consiguiente, la justificación teórica de la presente investigación permite analizar lo correspondiente a gestión directiva y desempeño docente, permitiendo cambios del servicio educacional mediante la práctica de la teoría vertida en este trabajo, las revisiones bibliográficas de las definiciones y las características de cada variable permitiendo la comprensión de la investigación, así también se consultaron diversas fuentes bibliográficas para fundamentar sobre gestión directiva, desempeño docente y cada una de sus respectivas dimensiones, las cuales estarán a disposición del personal docente ,directivo y público interesado en su información. Es metodológica, por cuanto contribuirá a enriquecer el saber científico las conclusiones obtenidas a través de aplicar método científico y estadístico a los datos. Es práctica porque los resultados llevan a conclusiones y recomendaciones en beneficio de la sociedad, principalmente de los docentes y directivos que con el desarrollo de este trabajo les sirva para motivarles a mejorar su labor formativa de los estudiantes y dar un servicio óptimo a la sociedad

En el proceso de esta investigación, se formuló el problema de investigación. ¿Cuál es la relación entre Gestión directiva y desempeño docente en las instituciones educativas de la red 05,Ugel 06, 2020?. También se determinaron los específicos (i)¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la red 05, Ugel 06, 2020?, (ii)¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la red 05, Ugel 06, 2020?, (iii) ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la red 05, Ugel 06, 2020?, (iv)¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y

el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de la red 05, Ugel 06, 2020?

Para dar respuesta a las preguntas planteadas en el problema general y problemas específicos, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 05, Ugel 06, 2020. Los objetivos específicos son (i) Determinar la relación entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la red 05 Ugel, 06, 2020; (ii) Determinar la relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la red 05, 06 Ugel, 2020; (iii) Determinar la relación entre la gestión directiva y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la red 05 Ugel 06, 2020 y (iv) Determinar la relación entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de la red 05, Ugel 06, 2020.

Las hipótesis general considerada fue: Existe relación entre gestión directiva y desempeño docente en las instituciones educativas de la red 05, Ugel 06, 2020. Las hipótesis específicas fueron (i) Existe relación entre gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la red 05, Ugel 06, 2020. (ii) Existe relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones de la red 05, Ugel 06, 2020. (iii) Existe relación entre la gestión directiva y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones de la red 05, Ugel 06, 2020, y (iv) Existe relación entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones de la red 05, Ugel 06, 2020.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, en cuanto pretender explicar un fenómeno desde una visión externa en forma objetiva, realizan mediciones a los datos registrados y se aplica a aquellos fenómenos que pueden ser expresados en términos de cantidad. Es de tipo básica en tanto busca el conocimiento por el conocimiento, independiente de las aplicaciones prácticas. Su objetivo es ampliar y profundizar cada el conocimiento de la realidad para obtener generalidades (Kothari, 2004).

Diseño

Este trabajo, se enmarca en el diseño no experimental en tanto no influye el investigador en el proceso, sino que en ella se observa o se mide fenómenos tal como se da en su condición natural, para analizarlas. Es transversal por cuanto la recolección de datos se realiza en un determinado momento. Es correlacional por cuanto su intención es determinar la relación que existe entre dos o más variables dentro de un contexto particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La siguiente figura corresponde al esquema del diseño de la presente investigación:

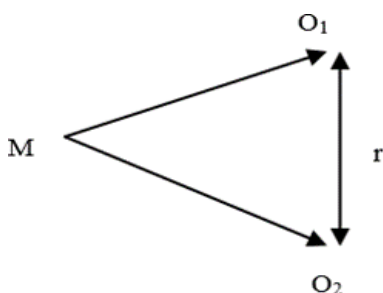


Figura 1. Esquema del diseño de investigación.

Dónde

M : Docentes de instituciones educativas de la red 05, Ugel 06,

O₁ : Variables gestión directiva

O₂ : Variable desempeño docente

r : indica la relación entre variables.

Método

Camino a seguir considerando reglas establecidas para lograr un objetivo. Este estudio usó el método hipotético-deductivo, que se caracteriza por partir de premisas generales para llegar a una conclusión particular (Sánchez, 2019).

2.2. Operacionalización de variables

Variable Gestión directiva

Definición conceptual

Gestión directiva como competencias necesaria para lograr cambios de la escuela, propiciando condiciones para incrementar la eficiencia del proceso pedagógico, fortaleciendo el desarrollo de la profesión docente y apoyando en la evaluación al realizar el acompañamiento al trabajo docente, orientado a lograr la calidad del aprendizaje en los estudiantes (Minedu, 2014).

Definición operacional.

La variable gestión directiva ha sido descompuesta en dos dimensiones para realizar su medición. La variables es categórica, de naturaleza cualitativa, escala nominal, policotómica. Se elaboró un cuestionario con 22 ítems. Las opciones de respuestas para sus dimensiones fueron: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Los niveles y rangos para la medición de la variable, fueron: Deficiente [22-43], Regular [44-65], Eficiente [66-88]. La tabla 1 muestra la operacionalización de la variable Gestión Directiva

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión Directiva

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	▪ Conduce la planificación institucional.	1,,2	Nunca(1) Casi nunca(2) A veces (3) Casi siempre(4) Siempre(5)	Eficiente [22 -50] Regular [51 - 80] Deficiente [81 - 110]
	▪ Promueve participación de los actores educativos.	3,4, 5,6		
	▪ Favorece y gestiona las condiciones operativas.	7,8,9, 10,11		
	▪ Lidera procesos de evaluación de la gestión educativa.	12,13, 14		
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes,	▪ Promueve y Lidera una comunidad de aprendizaje.	15,16, 17		
	▪ Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos	18,19, 20,21 22		

Fuente: *Marco del Buen Desempeño del Director (Minedu, 2014)*

Variable: Desempeño docente

Definición conceptual

Son acciones del docente las que pueden describirse y valorarse dentro de su campo de acción que le compete. Se desarrolla dentro de un ambiente e interactúa con sus estudiantes y sus pares, permitiendo cumplir con sus funciones y apoyando el desenvolvimiento y desarrollo de la escuela (Minedu, 2012).

Definición operacional

Se desarrolló en 4 dimensiones para realizar su medición. La variable es categórica, de naturaleza cualitativa, escala ordinal, policotómica. Se elaboró un cuestionario con 22 ítems. Las opciones de respuestas para sus dimensiones fueron: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Los niveles y rangos para la medición de la variable, fueron: Deficiente [27-53], Regular [54-80], Eficiente [55-108].

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño Docente

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	▪ Conoce, comprende las características de los estudiantes y de los contenidos disciplinares que enseña.	1,2	Nunca(1) Casi nunca (2) A veces(3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [27 - 62] Regular [63 - 98] Eficiente [99 - 135]
	▪ Planifica la enseñanza de forma colegiada.	3,4,5,6,7		
	▪ Crea un clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática.	8,9,10, 11, 12		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	▪ Conduce el proceso de enseñanza de forma reflexiva y crítica.	13,14	Nunca(1) Casi nunca (2) A veces(3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [27 - 62] Regular [63 - 98] Eficiente [99 - 135]
	▪ Evalúa permanentemente el aprendizaje considerando las diferencias individuales y contextos	14,15,16, 17		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	▪ Participa activamente en la gestión de la escuela.	18,19	Nunca(1) Casi nunca (2) A veces(3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [27 - 62] Regular [63 - 98] Eficiente [99 - 135]
	▪ Establece relaciones de respeto, y corresponsabilidad con las familias y la comunidad.	20,21,22		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	▪ Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.	23,24,25	Nunca(1) Casi nunca (2) A veces(3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [27 - 62] Regular [63 - 98] Eficiente [99 - 135]
	▪ Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas	26,27		

Fuente: *Marco del Buen Desempeño docente (Minedu, 2012).*

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Conjunto de todas las personas u objetos con características similares o que desarrollen las mismas funciones que el investigador pretende estudiar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En el presente trabajo fue de 205 docentes en actividad de las I.E de la red 05, Ugel 06.

Muestra y muestreo

Se considera la muestra como una porción de la población que se selecciona para obtener conclusiones y en los estudios cuantitativa se considera que sean similares a las características de la población; es decir sean representativa a la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En este estudio se consideró una muestra no probabilístico, intencional por cuanto la elección de la muestra es a criterio del investigador (Meadows, 2003). La muestra fueron 60 maestros de las I.E de la red 05, Ugel 06 que se eligió en forma no probabilística intencionada, por conveniencia debido a la problemática del aislamiento social, ocasionada por la pandemia que limitó el acceso a la información.

Tabla 3

Distribución de la población y muestra de las instituciones de la red 05, UGEL 06

Institución educativa		Población	Muestra
1211	José María Arguedas	22	5
1221	María Parado de Bellido	26	5
1225	Mariano Melgar	30	25
1256	Alfonso Ugarte	23	5
133	Julio César Tello	33	5
107	Daniel Alcides Carrión	53	10
1219	José Carlos Mariátegui	18	5
Total		205	60

Fuente: *Estadística de la calidad educativa (2019)*.

Criterios de selección

Se consideraron los siguientes criterios de inclusión para seleccionar a la población:

- Docentes nombrados, reasignados, contratados en el presente año lectivo de I.E de la red 05, Ugel 06.

Los criterios de exclusión considerados fueron:

- Docentes que trabajan en otras I.E de la red 05, Ugel 06.
- Docentes que tengan licencia activa el presente año lectivo.
- Auxiliares, personal de biblioteca y de servicio

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

Técnica

En este trabajo se utilizó la encuesta, para el recojo de información y posterior medición de las variables. La encuesta permite recolectar y elaborar datos de una manera rápida, eficaz para su tratamiento posterior en una investigación (Anguita, Labrador, Campos, Casas, Repullo y Donado, 2003).

Instrumentos

En cuanto a los instrumentos, se consideró el cuestionario, que principalmente están conformado por preguntas cerradas con una selección de respuesta fijas, que pueden ser enviados por correos (Coughlan, Cronin, y Ryan, 2007). Para la variable gestión directiva se aplicó un cuestionario con 22 ítems y para el desempeño docente se usó otro con 27 ítems. En el anexo 3 se adjunta los cuestionarios.

Validez

Los cuestionarios utilizados pasaron la prueba de confiabilidad y validez. El primero indica que al aplicarse el instrumento, los resultados obtenidos en un determinado momento, bajo ciertas condiciones deberían ser similares si se volviera a medir en condiciones idénticas, mientras que la validez indica que las mediciones son significativas y adecuadas: es decir mida lo que pretende medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La validez de contenido de los cuestionario aplicados fue mediante juicio de expertos, obteniéndose opinión de aplicabilidad favorable (ver anexo 4).

Confiabilidad

Considerada como la representación de la medida de los puntajes que se obtienen de las pruebas y que están libres de error en su medición (Kothari, 2004). Las pruebas usadas para obtener la fiabilidad de los instrumentos fue la prueba Alfa de Crombach en un grupo de 20 docentes considerados en la prueba piloto. El coeficiente obtenido para la variable Gestión directiva fue 0.951, lo que indica que dicho cuestionario es confiable. En el anexo 5 se detalla las estadísticas del total de elementos considerados. Para la variable Desempeño docente fue de 0,960, valor que indica que dicho cuestionario es confiable. En el anexo 5 se detalla las estadísticas del total de elementos considerados.

2.5. Procedimiento

Para la recolección de información se realizaron las coordinaciones con el personal directivo de las instituciones de la red para exponer el propósito de la investigación y solicitar los contactos de los docentes. Se solicitó el apoyo de los docentes de la muestra, quienes decidieron participar de manera voluntaria y libre en este estudio. La aplicación de los dos instrumentos de medición se hizo en forma virtual utilizando Google Forms. Las respuestas fueron almacenadas en una hoja de cálculo de Drive.

2.6. Método de análisis de datos

Los resultados se ordenaron en categorías conforme a los niveles y rangos establecidos y se presentaron en tablas de distribución de frecuencias y gráficos.

En la estadística inferencial, se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman para conocer el coeficiente de correlación entre las variables de estudio y contrastar las hipótesis.

2.7. Aspectos éticos

Para la recolección de datos se consideró la participación libre y voluntaria de los docentes. Los datos son recogidos de los participantes guardando reserva de su identidad y se procesaron cuidadosa y escrupulosamente los datos obtenidos; además se tuvo la ética profesional de no presentar trabajo de otro autor en forma total o parcial, sino que este trabajo es autoría propia, siguiendo las normativas establecidas por la Universidad.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la Gestión directiva

Nivel	<i>f</i>	%
Regular	16	26,7
Eficiente	44	73,3
Total	60	100,0

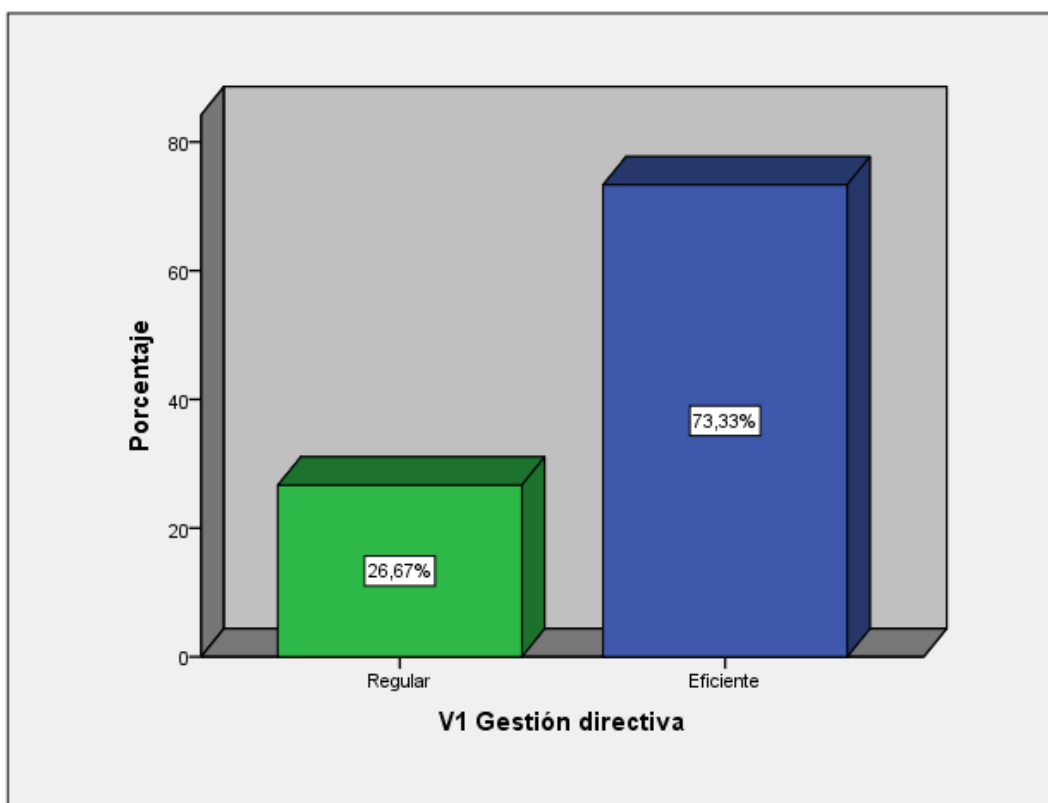


Figura 2. *Frecuencia de la variable Gestión directiva*

La tabla 4 y la figura 2 muestran la percepción de los docentes respecto de la variable Gestión directiva el cual se ubica en el nivel Eficiente con un 73,3% y en el nivel regular con un 26,7 % y no tienen la percepción de un nivel deficiente. Los resultados indican que en su mayoría, los educadores perciben que la Gestión directiva es adecuada en sus instituciones

Los resultados descriptivos de las dimensiones de la variable Gestión Directiva se encuentran en el anexo 6.

Tabla 5

Distribución de frecuencia del Desempeño docente

Nivel	<i>f</i>	%
Regular	4	6,7
Eficiente	56	93,3
Total	60	100,0

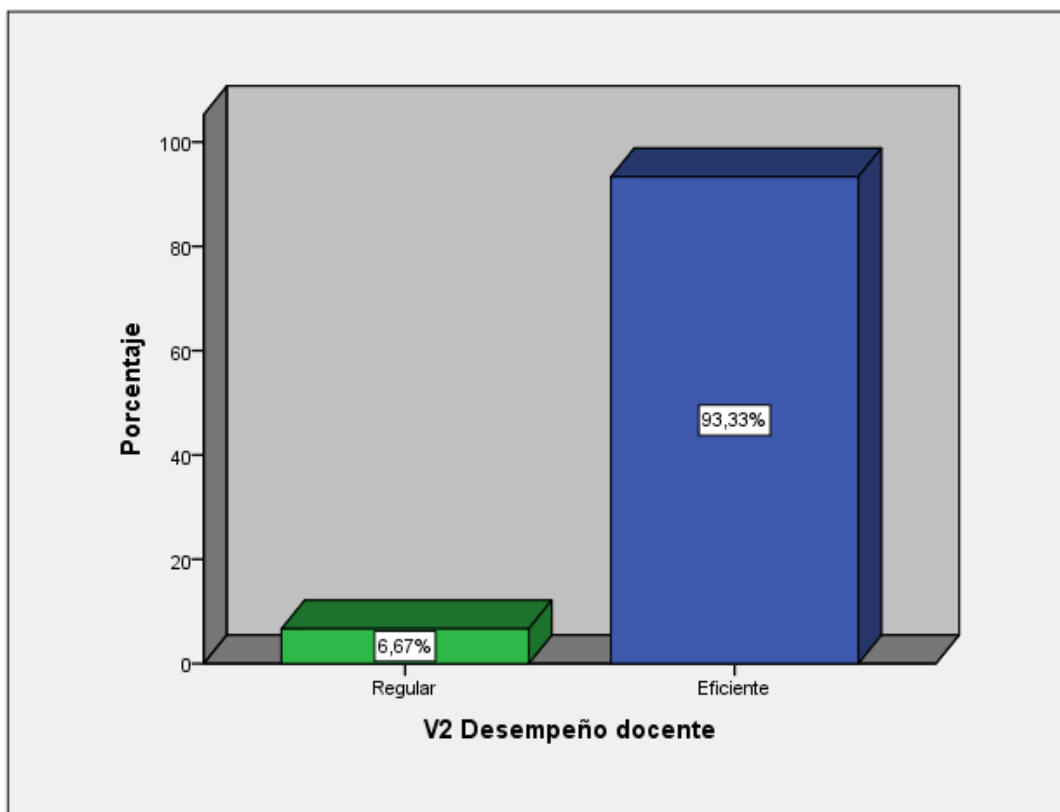


Figura 3. *Frecuencias de la variable Desempeño docente*

La tabla 5 y figura 3 muestran la percepción de los docentes considerando a la variable desempeño docente, la que se ubica en el nivel eficiente con un 93,33 % y solo el 6,67% en el nivel regular.. De esta información se deduce que un mayor porcentaje de maestros que trabajan en las I.E de la red 05, Ugel 06, tienen un desempeño eficiente en su labor educativa. Los resultados descriptivos de las dimensiones de esta variable, se encuentran en el anexo 6.

3.2. Resultados inferenciales

La comprobación de las hipótesis se realizó usando la prueba estadística de Spearman. Se estableció un nivel de significancia de 0.05 que corresponde a una confiabilidad del 95%. Asimismo, se determinó la siguiente regla de decisión

Regla de decisión

Si $p_valor < \alpha (0.05)$ se rechaza la H_0

Si $p_valor > \alpha (0.05)$ no se rechaza la H_0 .

Hipótesis general

Se considera:

H_1 Existe una relación significativa entre la gestión directiva y desempeño docente en las instituciones de la red 05, Ugel 06, 2020.

H_0 =No existe una relación significativa entre la gestión directiva y desempeño docente en las instituciones de la red 05, Ugel 06,2020.

Tabla 6

Correlación entre la Gestión directiva y desempeño docente

			V1 Gestión directiva	V2 Desempeño docente
Rho de Spearman	V1 Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,292*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	60	60
	V2 Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,292*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	60	60

En la tabla 6 se observa los resultados estadísticos para contrastar la hipótesis general donde muestra que el $p_valor (0.024)$ es menos que 005 por lo que se rechaza la H_0 , asimismo el Rho de Spearman (0.292) indica que las variables presentan una correlación positiva baja (débil).

Hipótesis específica 1

H_i . Existe una relación significativa entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones de la red 05, Ugel 06.2020.

H_0 No existe una relación significativa entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones de la red 05, Ugel 06.2020.

Tabla 7

Correlación entre la Gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

			V1 Gestión directiva	D1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	V1 Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,308*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	60	60
	D1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,308*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	60	60

La tabla 7 presenta los resultados estadísticos para contrastar la hipótesis específica 1, donde muestra que p_{valor} es 0.17, menor valor que 0.05 por lo que se rechaza la H_0 , así también el coeficiente rho de Spearman calculado fue de 0.308; De estos resultados se deduce que la relación es significativa con una correlación positiva baja.

Hipótesis específica 2

H_i Existe una relación significativa entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones de la red 05, Ugel 06, 2020.

H_0 No existe una relación significativa entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones de la red 05, Ugel 06, 2020.

Tabla 8

Correlación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

			V1 Gestión directiva	D2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	V1 Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,413**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	D2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,413**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

La tabla 8 presenta los resultados estadísticos para contrastar la hipótesis específica 2, donde muestra que el p_valor (0.001) es menos que 0.05 por lo que se rechaza la H₀. También se visualiza que el valor Rho de Spearman es 0.413. Los resultados presentados indican una relación significativa y una correlación positiva media.

Hipótesis específica 3

H₁ Existe una relación significativa entre la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones de la red 05, Ugel 06, 2020.

H₀ No existe una relación significativa entre la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones de la red 05, Ugel 06, 2020.

Tabla 9

Correlación entre la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

			V1 Gestión directiva	D3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	V1 Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	D3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	,489**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

La tabla 9 presenta los resultados estadísticos para contrastar la hipótesis específica 3. De la tabla se observa que el p_valor 0.000 es menos que 0.05 por lo que se rechaza la H₀. También se visualiza que el coeficiente Rho de Spearman calculado fue de 0.489. Los resultados obtenidos configuran una relación significativa y una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 4

H_i: Existe una relación significativa entre la gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones de la red 05, UGEL 06.2020.

H₀: No existe una relación significativa entre la gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones de la red 05, Ugel 06, 2020.

Tabla 10

Correlación entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

			V1 Gestión directiva	D4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	V1 Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,337**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	60	60
	D4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	,337**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	60	60

La tabla 10 presenta los resultados estadísticos para contrastar la hipótesis específica 4, allí muestra que el p_valor es 0.008 el cual es menos que 005, por lo que se rechaza la H₀, Asimismo se obtuvo un Rho= 0.337. Los resultados permiten concluir que existe una relación significativa y tiene una correlación positiva baja.

IV. Discusión

El presente trabajo de investigación titulado La gestión directiva y el desempeño docentes en las instituciones educativas de la red 05, UGEL06, 2020, muestran los resultados encontrados en el análisis de tipo estadístico e inferencial de los datos que se obtuvo de la información recogida con los cuestionarios, se encontró que respecto de la hipótesis general que existe una relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones de la red 05, UGEL 06. Tiene una relación significativa por cuanto el valor de significancia (0,024) es menor a 0.05, por tanto se rechaza la hipótesis nula. Respecto a la correlación entre ambas variables, se encontró que se ubican en una correlación baja, con un Rho de Spearman de 0,292; estos resultados confrontados con otras investigaciones, se encontró similitud con la tesis de Clemente (2018) sus resultados fueron $Rho = 0,325$ y $p_valor = 0,01$; estos resultados indican que las variables estudiadas son significativas y su correlación también es baja, similares a lo encontrado en el presente trabajo. Otros trabajos como el de Macias (2018), cervantes (2018) que consideran las mismas variables de este trabajo resultaron significativas y con una correlación positiva moderada. La investigación de Wachira, Gitumu y Mbugua (2017), corroboran que la acción de los directivos tiene relación significativa con el desempeño de los docentes. Los estudios de Morales (2018), Choquehuanca (2017) que consideraron las mismas variables del presente estudio, obtuvieron en similitud una significancia menor a 0.05, lo que indica que sus relaciones son significativas pero sus correlaciones son altas. Esta diferencia, en cuanto a correlaciones, evidencia que para algunos docentes el nivel de percepción sobre gestión directiva no es la misma que para desempeño docente, así también se considera que la actual situación de trabajo tanto de directivos como de docentes se ve afectado por la pandemia Covid 19 que los obliga a tener que adaptarse a un trabajo virtual, a usar tecnología digital, situación que en la mayoría no está capacitado para hacerlo o no tiene la tecnología a su alcance, tal como lo mencionan Almanthari, Maulina y Bruce (2020). Por lo expuesto es necesario que tanto docente y directivos sean capacitados en el uso de la tecnología virtual aplicadas a s labor profesional.

En la prueba de hipótesis 1: Existe una relación significativa entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se concluyó que hay una relación significativa, con un valor de significancia de 0.017 menor que 0.05 lo que permite rechazar la hipótesis nula; así también se determinó el Rho de Spearman que arroja un valor de 0.306, valor que le corresponde a una baja correlación. Considerando los antecedentes del presente

trabajo se ubica el trabajo realizado por Rodríguez (2018) y Jara (2017). En ambos estudios relacionan la importancia del accionar directivo con la preparación para el aprendizaje, obteniéndose una correlación baja y moderada respectivamente. Este trabajo se sustenta en lo que indica Minedu (2012) que en el Mbdd indica que en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, corresponde a la planificación de la labor pedagógica, la elaboración de la programación de largo y corto alcance los que deben ser adecuadas y pertinente a sus estudiantes. Por lo expuesto la relación gestión directiva y desempeño docente es significativa y su relación es directa lo que implica que a una mejor gestión directiva direccionada a gestionar la eficiencia en el desarrollo de la práctica de los docentes va a generar en ellos mejorar su preparación para impartir su labor.

En la hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se obtuvo una relación de significancia con un valor de 0.017 menor que 0.05 y una correlación de Spearman de 0.308, correspondiente a un nivel bajo. Entre los estudios encontrados está el de Carhuaricra (2017) y Flores (2018) quienes realizaron investigaciones sobre liderazgo directivo con aprendizaje significativo y gestión directiva con logros de aprendizajes. En ambas investigaciones se determina que la relación es significativa pero con una correlación alta. Estos estudios corroboran lo encontrado en la presente investigación en relación a que la relación es significativa, así también se considera la opinión de Ghavide (2019) que indica que los gerentes escolares deben apoyar a sus docentes para influir indirectamente en la enseñanza y mejorar el nivel de sus desempeños, Young (2019) quién manifiesta que los docentes deben involucran a sus alumnos en el desarrollo del aprendizaje, Gutiérrez (2020) que considera al maestro como mediador entre el estudiante su aprendizaje, Minedu (2012) que en el MBDD indica que el proceso de la enseñanza debe desarrollarse en un ambiente favorable para que el estudiante logre un óptimo aprendizaje. De lo expuesto implica que a una mejor gestión directiva enfocada su labor con liderazgo pedagógico, permite en los docentes desarrollar una eficaz una mejor enseñanza.

En la hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se halló que existe una significativa relación de p_valor 0.000; valor menos de 0.05 lo que rechaza la hipótesis nula, además se obtuvo Rho de Spearman de 0.489 que corresponde a una correlación positiva moderada. Entre los diversos estudios considerados en el presente trabajo se ubica el realizado por Espinoza (2019) cuyos resultados tienen una relación de significancia y

correlación similar a este trabajo, el trabajo de Figueroa (2015) también presenta una relación de significancia pero con una correlación alta. El Mbdd indica que corresponde a la participación e involucramiento de las actividades de la escuela en un clima de integración y motivación para llevar a cabo los planes estratégicos que se han planificado tanto dentro de la escuela como de la comunidad. De lo expuesto se deduce que a una mejor gestión desarrollada por los directivos orientados a la escuela y comunidad implica una mejor presencia de los maestros y de la comunidad en las actividades que desarrolla la escuela.

La hipótesis específica 4, sostiene que existe una relación significativa entre la gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Se encontró una relación significativa con un valor de significancia de 0.008, valor menor a 0.05 lo que rechaza la hipótesis nula; además se determinó el Rho de Spearman que arrojó un valor de 0.337, que corresponde a una correlación baja. Entre los estudios considerados en el presente trabajo y que tiene similitud, están el de Escriba (2018) y Pillpe (2018) quienes investigaron la relación entre liderazgo directivo y desarrollo de la profesión docente concluyendo que existe relación significativa y una correlación moderada. Para sustentar esta hipótesis se considera lo que indica Minedu (2012) que en el Mbdd referente a la profesionalidad y la identidad docente, indica que comprende la participación de los profesionales de la educación en la formación y desarrollo de comunidad de docentes, de actividades de desarrollo profesional y de políticas educativas. De lo expuesto se deduce que a mejor gestión de los directivos enfocados a generar posibilidades de formación continua de docentes, implica incentivar la participación de los docentes en comunidades educativas, lo que implica que los directivos deben estar capacitados para afrontar con éxito esta responsabilidad que redundará en el aprendizaje significativo de los escolares y de la educación que se brinda

V. Conclusiones

Primero:

Se determinó que existe una relación directa significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 05, Ugel 06, 2020. Esta conclusión se obtuvo considerando el resultado referido al nivel de significancia de 0.24, valor menor que 0.05; además se obtuvo el Rho de Spearman que arroja 0.292 y que representa una correlación positiva baja entre dichas variables.

Segundo

Se determinó que existe una relación significativa entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la red 05, UGEL 06. 2020, indicado por el valor de significancia de 0.017 menor a 0.05; también se determinó el Rho de Spearman igual a 0.306, valor que expresa una correlación positiva baja.

Tercero

Se identificó relación directa significativa entre la gestión directiva y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la red 05, UGEL 06. 2020, determinado por el valor de significancia igual a 0.017 y con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,308 que indica una correlación baja.

Cuarta

Se identificó relación directa significativa entre la gestión directiva y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la red 05, UGEL 06. 2020, determinado por el valor de significancia de 0.000, menor de 0.05; además el Rho de Spearman fue de 0.489, valor que indica una correlación positiva moderada.

Quinta

Se identificó relación directa significativa entre la gestión directiva y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de la red 05, UGEL 06. 2020, mediante el valor de significancia de 0.008 y se encontró que Rho de Spearman fue de 0.337, valor que indica una correlación baja.

VI. Recomendaciones

Primero

Los directivos deben generar estrategias que permita la participación efectiva, democrática y eficaz de los maestros en el desarrollo de actividades de la escuela, así también involucrarse asertivamente en el desenvolvimiento de la labor docente y hacer partícipe a la comunidad en actividades que permitan aprendizajes significativos en los estudiantes.

Segundo

Los directivos deben promover y apoyar a sus docentes en el desarrollo del trabajo pedagógico considerando el currículo nacional y los lineamientos que emana del Ministerio de educación, enmarcados en un clima institucional que logre una convivencia óptima para desarrollar acciones encaminadas a mejorar los niveles de los aprendizajes

Tercero

Los directivos deben propiciar en los docentes una enseñanza aprendizaje colaborativo, por indagación; así también como de monitorear y apoyar en el desarrollo del quehacer docente en el aula, en un clima de respeto, valorando los conocimientos y actitudes proactivas de los docentes, generar oportunidades para empoderar a los docentes de las herramientas tecnológicas virtuales, logrando que la labor docente no sea tradicional sino este acorde de las necesidades y exigencias que la realidad educativa actual lo amerita.

Cuarto

Los directivos deben promover estrategias y formas de involucramiento de los integrantes de la escuela en el logro de metas de mejora, orientada hacia los aprendizajes. Esto permitirá la participación efectiva de los docentes en las actividades que realiza la escuela y también la participación organizadas de la familia dentro de un clima favorable para lograr hacer realidad cada objetivo estratégico de la escuela.

Quinto

Los directivos deben gestionar espacios que permita la formación continua de los docentes, generar espacios de reflexión de la práctica docente y motivarlos a mejoras de su labor mediante reuniones donde en forma crítica constructivas se reflexiona el trabajo docente con miras a la mejora continua, en un clima de respeto, valorando las opiniones y sugerencias que se dan.

Referencias

- Adeyemi, T. (2010). Principals leadership styles and teachers job performance in senior secondary schools in Ondo State, Nigeria. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 2(6), 83-91. Recuperado de <https://academicjournals.org/journal/IJEAPS/article-full-text-pdf/D97E129973.pdf>
- Almanthari, A., Maulina, S., & Bruce, S. (2020). Secondary School Mathematics Teachers' Views on E-learning Implementation Barriers during the COVID-19 Pandemic: The Case of Indonesia. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 16(7), 1-9. Recuperado de <https://www.ejmste.com/download/secondary-school-mathematics-teachers-views-on-e-learning-implementation-barriers-during-the-8240.pdf>
- Anguita, J., Labrador, J., Campos, J., Casas, J., Repullo, J. & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria*, 31(8), 527-538. Recuperado de <https://url2.cl/Djgdi>
- Aytaç, T. (2015). The relationship between teachers' perception about school managers' talent management leadership and the level of organizational commitment. *Eurasian Journal of Educational Research*, 59(5), 165-180 <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2015.59.10>
- Bozkurt, A., & Sharma, R. (2020). Emergency remote teaching in a time of global crisis due to CoronaVirus pandemic. *Asian Journal of Distance Education*, 15(1), 1-6. Recuperado de <https://url2.cl/4cJuj>
- Carhuaricra, S. (2017). *Liderazgo directivo aprendizaje significativo en la institución educativa Túpac Amaru de Paríamarca en el año 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://url2.cl/SRQEY>
- Cervantes, V. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal "Amarilis fuentes Alcivar"*. Guayaquil-Ecuador, 2018 (Tesis de maestría) Recuperado de <https://url2.cl/3MANw>
- Choquehuanca, R. (2017). *La gestión directiva y la práctica docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 58 "Mary Ward de Jacamara* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22182>.

- Clemente, B. (2018). *Gestión directiva prácticas docentes de las instituciones educativas de la zona de Huarochirí Ugel 15-2018*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36105>.
- Coughlan, M., Cronin, P., & Ryan, F. (2007). Step-by-step guide to critiquing research. Part 1: quantitative research. *British journal of nursing*, 16(11), 658-663. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.821.7566&rep=rep1&type=pdf>.
- Daniel, S. (2020). Education and the COVID-19 pandemic. *Prospects*, 1-6. Recuperado de <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11125-020-09464-3.pdf>.
- Egboka, P., Ezeugbor, C. & Enueme, C. (2013). Managerial skills and enhancement strategies of secondary school principals. *Journal of Education and Practice* 4(26), 1-8. Recuperado de <https://url2.cl/wU9PW>.
- Escriba, G. (2018). *Liderazgo pedagógico y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en instituciones educativas de la unidad de gestión educativa local 06, 2018* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39536>.
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2). Spp DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>.
- Espinoza, K. (2019). *La gestión directiva y la interacción social de los docentes de la institución educativa particular Los Ángeles de Chaclacayo 2018* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37372>.
- Figuroa, J. (2015). *Competencias directivas y nivel de motivación en docentes de secundarias de instituciones educativas privadas Bellavista-Callao. 2015* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://url2.cl/cDxgb>.
- Flores, A. (2018). *La gestión directiva en los logros de aprendizaje de la institución educativa Mutter Amend Abanca-2018* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37639/flores_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- García, J. Crispín y Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. Recuperado de <https://url2.cl/8ZY2v>
- Ghavidel, M. (2019). Identifying and explaining the dimensions of teacher talent management using the grounded theory. *Schooling of Journal International* .1 (2).pp. 23-36.doi.100.22034/IJSC.2019.186351.1002.
- Gutiérrez, L (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación* .1 (2),1-11. Recuperado de <https://url2.cl/HQ7c3>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de <https://url2.cl/HQSN6>
- Holanda, H., Ramos, F., Silva, Da Costa, S., Leal, E., Guerreiro, D. & Gurgel, R. (2018). Characterization of Basic Education Teachers Based on the Social Cognitive Model of Job Satisfaction. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 28, e2811. Epub July 02, 2018.<https://doi.org/10.1590/1982-4327e2811..>
- Jara, K. (2017). *Nivel de preparación para el aprendizaje e identidad profesional en docentes de instituciones educativas de la provincia de Nazca, región Ica-2017*. (Tesis de maestría)Recuperado de <https://url2.cl/VJFjX>
- Jiménez, C.(2020).Impacto de la pandemia por Sars-Cov2 sobre la educación. *Educare Electronic Journal*).24, 1-3. <https://doi.org/10.15359/ree.24-S.1>
- Kothari, C. R. (2004). Research methodology: Methods and techniques. *New Age International*. Recuperado de <https://url2.cl/UV47N>
- Leal, F., Alborno, M. y Rojas, M. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme. *Estudios pedagógicos*, 42(2),193-205. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000200011>.
- Leu, E. (2005). The role of teachers' schools, and communities in quality education: a review of the literature *Academy for Educational Development Global Education Center*. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED490174.pdf>
- Lopes, A. y Borges,V. (2015). Formação docente, um projeto impossível. *Cadernos de Pesquisa* , 45 (157), 486-507. <https://doi.org/10.1590/198053143065>

- Macías (2018). *Gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la escuela de Educación Básica “José Martínez Queirolo”, Guayaquil, Ecuador, 2018* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://url2.cl/mcSV4>
- Martín, J., Mora, C., Añorbe, B. & González, A. (2017). Virtual Technologies Trends in Education. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13 (2), 469-486. <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.00626a>
- Martinez, A. (2020). School Management from the Voice of Their Protagonists in Spain. *Revista Colombiana de Educación*, 1(79). <https://doi.org/10.17227/rce.num78-8370>
- Meadows, K. (2003). So you want to do research? 4: An introduction to quantitative methods. *British Journal of Community Nursing*, 8(11), 519-526. DOI: 10.12968/bjcn.2003.8.11.11823
- Meier, K. Andersen, S. O'Toole Jr. Favero, N., & Winter, S. (2015). Taking managerial context seriously: Public management and performance in US and Denmark schools. *International Public Management Journal*, 18(1), 130-150. Recuperado de <https://url2.cl/87H8m>.
- Minedu (2012). Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios. Documento de trabajo. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Minedu (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo. Lima: .Recuperado <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Minedu (2018) .Oficina de medición de la calidad de los aprendizajes. Recuperado de: <http://umc.minedu.gob.pe/resultadospisa2018/>
- Minedu (2020). Sistema de consulta de resultados de evaluaciones (SICRECE). Recuperado de: https://sistemas15.minedu.gob.pe:8888/descarga_informes_docente
- Miranda S. (2016) La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Iberoam. Investig. Desarro. Educ* 7(13) ,562-589. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&tlng=es.

- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Recuperado de <https://url2.cl/5mdn1>
- Morales, S. (2018). *Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" Palenque, Ecuador* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/38491>
- Moreno, N., Donoso, S. & Araya, D. (2019). Directors at Chilean public schools seen from a performance framework. *Cadernos de Pesquisa*, 49(173), 130-153. Epub October .<https://doi.org/10.1590/198053146317>
- Muelle, L. (2020). Factores socioeconómicos y contextuales asociados al bajo rendimiento académico de alumnos peruanos en PISA 2015 *Apuntes*, 47(86), 117-154. <https://dx.doi.org/10.21678/apuntes.86.943> Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/apuntes/v47n86/0252-1865-apuntes-47-86-00117.pdf>
- Pereda, P., Lucchesi, A., Mendes, K., & Bresolin, A. (2019). Evaluating the impact of the selection process of principal in Brazilian public schools. *Nova Economia*, 29(2), 591-621. <https://doi.org/10.1590/0103-6351/4242>
- Pillpe, Y. (2018). *Liderazgo transaccional desarrollo de la profesionalidad docente en la institución educativa pública "José Gálvez" de Santa Rosa. La Mar-2018* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33001>
- Retnawati, H., Munadi, S., Arlinwibowo, J., Wulandari, N. & Sulistyaningsih, E. (2017). Teachers' difficulties in implementing thematic teaching and learning in elementary schools. *The New Educational Review*, 48, 201-212. Recuperado de <http://www.educationalrev.us.edu.pl/e48/a16.pdf>
- Rodríguez. (2017). *Habilidades directivas y gestión del aprendizaje en la I.E. Emblemática "Luis Fabio Xammar" distrito de Santa María, Huaura – Lima 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15999>
- Sánchez, P (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Shah, S., Sultana, N., Hassain, K. & Ali, I. (2011). Impact of professional development on the performance of secondary school principals: A managerial perspective.

International Journal of Management, 28(4), 92-105. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/902631521?accountid=37408>

Silva, C., & Marín, A. (2019). Emotional Competence, Coping Styles and the Included Student-Teacher Relationship. *Trends in Psychology*, 27(2), 569-583. <https://doi.org/10.9788/tp2019.2-19>.

Unicef (2014) The Investment Case for Education and Equity. Recuperado de https://www.unicef.org/publications/files/Investment_Case_for_Education_and_Equity_FINAL.pdf

Victor, A. (2017). Analysis of Principals' Managerial Competencies for Effective Management of School Resources in Secondary Schools in Anambra State, Nigeria. *Online Submission*, 1(4), 236-245. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED580924.pdf>

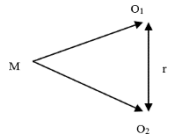
Wachira, F., Gitumu, M. y Mbugua, Z. (2017). Effect of Principals' Leadership Styles on Teachers' Job Performance in Public Secondary Schools in Kieni West SubCounty. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 6(8), 72-86. Recuperado de <https://karuspace.karu.ac.ke/bitstream/handle/20.500.12092/2275/I0608027286.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Young, R. (2019). What is it Writing For Pleasure teachers do that makes the difference? The Goldsmiths' Company & the University of Sussex: UK [Online] Available at: [writingpleasure.com](https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED598609.pdf) Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED598609.pdf>

Anexo

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: La gestión directiva y desempeño docente en las instituciones educativas de la red 05, UGEL 06, 2020							
Autor: María Esther Felipe Campos.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable(X): GESTIÓN DIRECTIVA				
¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y desempeño docente en las instituciones educativas de la red 05, UGEL 06 ,2020? Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la red 05, UGEL 06 ,2020? Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la red 05, UGEL 06 ,2020? Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la red 05, UGEL 06 ,2020? Problema específico 4 Cuál es la relación entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de la red 05, UGEL 06 ,2020?	Determinar la relación entre la gestión directiva y desempeño docente en las instituciones educativas de la red 05,UGEL 06 ,2020 Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la red 05, UGEL 06 ,2020 Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la red 05, UGEL 06 ,2020? Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la gestión directiva y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la red 05, UGEL 06 ,2020? Objetivo específico 4 Determinar la relación entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de la red 05, UGEL 06 ,2020?	Existe relación entre gestión directiva y desempeño docente en las instituciones educativas de la red 05, UGEL 06 ,2020. Hipótesis específica 1 Existe relación entre gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la red 05 , UGEL 06 ,2020 Hipótesis específica 2 Existe relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la red 05 , UGEL 06 ,2020 Hipótesis específica 3 Existe relación entre la gestión directiva y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la red 05 , UGEL 06 ,2020 Hipótesis específica 4 Existe relación entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de la red 05, UGEL 06 ,2020	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Conduce la planificación institucional. Promueve participación de los actores educativos. Favorece y gestiona las condiciones operativas. Lidera procesos de evaluación de la gestión educativa.	1,2, 3,4,5,6 7,8,9,10, 11 12,13,14	Escala: ordinal Nunca(1) Casi nunca(2) A veces (3) Casi siempre(4) Siempre(5)	Deficiente [22- 50] Regular [51 - 80] Eficiente [81 - 110]
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Promueve y Lidera una comunidad de aprendizaje. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos	15,16,17 18,19,20, 21,22					
Variable(Y): DESEMPEÑO DOCENTE							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce, comprende las características de los estudiantes y de los contenidos disciplinares que enseña. Planifica la enseñanza de forma colegiada.	1,2 3,4,5,6,7	Escala ordinal Nunca(1) Casi nunca(2) A veces (3) Casi siempre(4) Siempre(5)	Deficiente [27- 62] Regular [63- 98] Eficiente [99 – 135]			
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática. Conduce el proceso de enseñanza de forma reflexiva y crítica. Evalúa permanentemente el aprendizaje considerando las diferencia individuales y contextos	8,9,10, 11,12 13,14 15,16,17					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente en la gestión de la escuela. Establece relaciones de respeto, y corresponsabilidad con las familias y la comunidad.	18,19 20,21,22					

			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos de aprendizaje continuo. Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas	23,24,25 26,27		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA		
<p>TIPO: Básico. DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo, Correlacional. La representación del diseño de investigación es el siguiente:</p>  <p>Dónde: M: Docentes de instituciones educativas de la red 05,UGEL 06. O1: variable Gestión directiva. O2: variable Desempeño docente. r : Relación entre las variables</p> <p>MÉTODO: Cuantitativo, Hipotético,-Deductivo.</p>		<p>POBLACIÓN: 205 docentes de la red 05,UGEL 06 TIPO DE MUESTRA: muestra no probabilística intencionada TAMAÑO DE MUESTRA: 60 docentes de la red 05,UGEL 06</p>	<p>Variable X : Gestión Directiva Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario - Gestión directiva Autor: MINEDU Procedencia: Perú Año: 2014 Estructura. Está conformada por 22 ítems. Las dimensiones que mide gestión directiva son: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes; Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>Variable Y:Desempeño Docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: MINEDU Año: 2012 Estructura. Está conformada por 27 ítems. Las dimensiones que mide Desempeño docente son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>		<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,</p> <p>ESTADÍSTICA INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Spearman para la comprobación de las hipótesis.</p>		

Operacionalización y baremos de las variables

Operacionalización y baremos de la variable *Gestión Directiva*

Dimensión	Indicador	Items	Escala y valores	Niveles y rango		
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Conduce la planificación institucional.	1. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social orientándolo al logro de las metas de aprendizaje.	Nunca(1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre(4) Siempre(5)	Deficiente [14- 32]		
		2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, orientándolo al logro de metas de aprendizaje.				
	Promueve participación de los actores educativos.	3. Promueve la participación y organización de la comunidad educativa para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.		Deficiente [22- 50]		
		4. Genera un clima escolar basado en el respeto, colaboración y comunicación permanente. 5. Asume una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas. 6. Promueve la participación organizada de la familia y la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes				
	Gestiona las condiciones operativas.	7. Gestiona el uso óptimo de los recursos educativos para el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.		Regular [33 - 51]		
		8. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la Institución educativa a favor de los aprendizajes. 9. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros para el logro de las metas de aprendizajes trazadas. 10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo para preservar la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa. 11. Dirige el equipo administrativo de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.				
	Lidera procesos de evaluación de la gestión educativa.	12. Gestiona la información que genera la I.E y la emplea en la mejora de los aprendizajes.		Regular [51 - 80]		
		13. Implementa procedimientos de transparencia y rendición de cuenta de la gestión escolar ante la comunidad educativa. 14. Conduce de forma participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua hacia el logro de las metas de aprendizaje.				
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes,	Promueve y Lidera una comunidad de aprendizaje.		15. Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para el logro de las metas de aprendizajes.	Deficiente [8- 18]	
				16. Gestiona el trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la enseñanza y del clima escolar. 17. Estimula y apoya la iniciativa docente respecto de innovaciones e investigaciones pedagógicas.		
		Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos		18. Orienta y promueve la participación docente en los procesos de planificación curricular.		Regular [19 - 29]
				19. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación. 20. Propicia una práctica docente que valore la diversidad existente en el aula y favorezca el logro de aprendizaje. 21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes. 22. Motiva en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar a los estudiantes y la reflexión de su desempeño pedagógico.		
				Eficiente [30 - 40]		

Fuente: Autoría propia. Basado en el Marco del buen desempeño del director (Minedu, 2014).

.Operacionalización y baremos de la variable Desempeño Docente

Dimensión	Indicador	Items	Escala y valores	Niveles y rangos	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce, comprende las características de los estudiantes y de los contenidos disciplinares que enseña.	1. Conoce y comprende las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	Nunca(1)	Deficiente [7 -15]	
		2. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías, pedagogía y didáctica del área que enseña.			
	3. Elabora la programación curricular en forma colegiada y pertinente a la realidad de sus estudiantes.	Regular [16- 25]			
	4. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales.				
	5. Diseña procesos pedagógicos capaces de crear interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.				
	6. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
	7. Diseña sesiones de aprendizajes en coherencia con los logros esperados de aprendizajes y distribuye adecuadamente el tiempo.				
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Planifica la enseñanza de forma colegiada.	8. Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en valores.	Casi nunca(2)	Deficiente [10- 22]	
		9. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes.			
	Crea un clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática.	10. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.		A veces 3)	Regular [23- 36]
		11. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de respeto con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.			
		12. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad			
	Conduce el proceso de enseñanza de forma reflexiva y crítica.	13. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.		Casi siempre(4)	Eficiente [37 – 50]
		14. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizajes que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes motivándoles a aprender.			
Evalúa permanentemente el aprendizaje considerando las diferencias individuales y contextos	15. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	Eficiente [5- 11]			
	16. Sistematiza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente en la gestión de la escuela.	17. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con la comunidad educativa para generar compromisos sobre los logros de aprendizajes.	Siempre(5)	Deficiente [12- 18]	
		18. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.			
	19. Participa en la construcción y mejora continua del PEI para generar aprendizajes de calidad.	Eficiente [19 – 25]			
	20. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizajes de los estudiantes.				
	21. Integra en sus prácticas de enseñanzas los saberes culturales y recursos de la comunidad y su entorno.				
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Establece relaciones de respeto, y corresponsabilidad con las familias y la comunidad.	22. Comparte los retos, avances y resultados de su trabajo pedagógico a las familias de sus estudiantes y autoridades locales.	Regular [12- 18]		
		23. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.			
	Reflexiona sobre su práctica y desarrolla procesos de aprendizaje continuo.	24. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.		Eficiente [12- 18]	
25. Participa en la generación de políticas educativas expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas en el marco de su trabajo profesional.					
Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas	Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas	26. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	Eficiente [19 – 25]		
		27. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien supremo del niño y el adolescente.			

Fuente: Autoría propia. Basado en Marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2012).

Anexo 2: Instrumentos.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

(Basado en el Marco del buen desempeño del director-MINEDU)

Estimado(a) maestro(a)

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación académica, cuya finalidad es obtener información sobre la opinión que tiene usted sobre gestión directiva, como producto de su experiencia en la institución educativa que labora.

Lea el enunciado y marque con una x en un solo casillero según Ud. considere se observe en su I.E respecto a la gestión directiva

La información recibida será confidencial y reservada

La escala de valoración es la siguiente:

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

ITEMS						
		1	2	3	4	5
Gestión de las condiciones para la mejora del aprendizaje						
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social orientándolo al logro de las metas de aprendizaje.					
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, orientándolo al logro de metas de aprendizaje.					
3	Promueve la participación y organización de la comunidad educativa para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
4	Genera un clima escolar basado en el respeto, colaboración y comunicación permanente.					
5	Asume una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas.					
6	Promueve la participación organizada de la familia y la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes.					
7	Gestiona el uso óptimo de los recursos educativos para el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la Institución educativa a favor de los aprendizajes.					
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros para el logro de las metas de aprendizajes trazadas.					
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo para preservar la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
11	Dirige el equipo administrativo de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
12	Gestiona la información que genera la I.E y la emplea en la mejora de los aprendizajes.					
13	Implementa procedimientos de transparencia y rendición de cuenta de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
14	Conduce de forma participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua hacia el logro de las metas de aprendizaje.					
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes						
15	Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para el logro de las metas de aprendizajes.					

16	Gestiona el trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la enseñanza y del clima escolar.
17	Estimula y apoya la iniciativa docente respecto de innovaciones e investigaciones pedagógicas.
18	Orienta y promueve la participación docente en los procesos de planificación curricular.
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación.
20	Propicia una práctica docente que valore la diversidad existente en el aula y favorezca el logro de aprendizaje.
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.
22	Motiva en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar a los estudiantes y la reflexión de su desempeño pedagógico.

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

(Basado en el Marco del buen desempeño docente -MINEDU)

Estimado(a) maestro(a)

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación académica, cuya finalidad es obtener información sobre la opinión que tiene usted sobre desempeño docente, como producto de su experiencia en la institución educativa que labora.

Lea el enunciado y marque con una x en un solo casillero según Ud. considere.

La información recibida será confidencial y reservada

La escala de valoración es la siguiente:

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

ITEMS

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3	4	5
1	Conoce y comprende las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.					
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías, pedagogía y didáctica del área que enseña.					
3	Elabora la programación curricular en forma colegiada y pertinente a la realidad de sus estudiantes.					
4	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales.					
5	Diseña procesos pedagógicos capaces de crear interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.					
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
7	Diseña sesiones de aprendizajes en coherencia con los logros esperados de aprendizajes y distribuye adecuadamente el tiempo.					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.						
8	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en valores.					
9	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes.					
10	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
11	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de respeto con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.					
12	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
13	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
14	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizajes que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes motivándoles a aprender.					
15	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
16	Sistematiza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
17	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con la comunidad educativa para generar compromisos sobre los logros de aprendizajes.					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
18	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.					

19	Participa en la construcción y mejora continua del PEI para generar aprendizajes de calidad.
20	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizajes de los estudiantes.
21	Integra en sus prácticas de enseñanzas los saberes culturales y recursos de la comunidad y su entorno.
22	Comparte los retos, avances y resultados de su trabajo pedagógico a las familias de sus estudiantes y autoridades locales.
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
23	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.
24	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.
25	Participa en la generación de políticas educativas expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas en el marco de su trabajo profesional.
26	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.
27	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien supremo del niño y el adolescente.

Gracias por su colaboración.

Ficha técnica del cuestionario gestión directiva

Nombre: Cuestionario de Gestión directiva

Autora: Bachiller María Esther Felipe Campos

Objetivo: determinar los niveles de percepción de los docentes respecto a la gestión directiva de las Instituciones educativas red 05, UGEL 06 ,2020.

Usuarios (muestra): 60 docentes

Unidad de análisis: Docentes de las Instituciones educativas de la red 05, UGEL 06

Duración: 30 minutos aproximadamente

Confiabilidad: El análisis de fiabilidad indicó un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.951.

Validez: Por juicio de experto.

Estructura: El cuestionario Gestión directiva consta de 22 ítems, organizadas en 2 dimensiones: D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes; D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Calificación :Las opciones de respuesta son :Nunca (1),Casi nunca (2),A veces(3),Casi siempre(4),Siempre(5).

Categorías: Deficiente [22 -50], Regular [51 - 80], Eficiente [81 – 110]

Categorías por dimensiones: D1: Deficiente [14- 32] Regular [33 - 51], Eficiente [52 - 70]; D2: Deficiente [8- 18], Regular [19 - 29], Eficiente [30 - 40]

Ficha técnica del cuestionario desempeño docente

Nombre: Cuestionario Desempeño docente

Autora: Bachiller María Esther Felipe Campos

Objetivo: determinar los niveles de percepción de su desempeño de los docentes de las Instituciones educativas red 05, Ugel 06 ,2020.

Usuarios (muestra): 70 docentes

Unidad de análisis: Docentes de las Instituciones educativas de la red 05, Ugel 06

Duración: 30 minutos aproximadamente

Confiabilidad: El análisis de fiabilidad indicó un coeficiente de alfa de Crombach de 0 .960.

Validez: Por juicio de experto.

Estructura: El cuestionario Desempeño docente consta de 27 ítems, organizadas en 4 dimensiones: D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; D3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; D4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Calificación :Las opciones de respuesta son :Nunca (1),Casi nunca (2),A veces(3),Casi siempre(4),Siempre(5).

Categorías: Deficiente [27- 62], Regular [63- 98], Eficiente [99 – 135]

Categorías por dimensiones: D1: Deficiente [7 -15], Regular [16- 25], Eficiente [26 – 35]
D2: Deficiente [10- 22], Regular [23- 36], Eficiente [37 – 50]; D3 Deficiente [5- 11], Regular [12- 18], Eficiente [19 – 25]; D4 Deficiente [5- 11], Regular [12- 18], Eficiente [19 – 25]

Anexo 3: Validación de los instrumentos

Tabla 11

Validación de instrumentos

Validador	Opinión de aplicabilidad
Dr. Freddy Ochoa Tataje	Aplicable
Dra. Silvia Alza Salvatierra	Aplicable

Correo de la validación de instrumentos

30/7/2020

Correo de Universidad Cesar Vallejo - Validación de instrumentos



SILVIA DEL PILAR ALZA SALVATIERRA <salzas@ucvvirtual.edu.pe>

Validación de instrumentos

1 mensaje

FREDDY ANTONIO OCHOA TATAJE <fochoa@ucv.edu.pe>

23 de julio de 2020, 17:23

Para: INVESTIGACION EPG ATE <investigacion.epg.ate@ucv.edu.pe>, salzas@ucvvirtual.edu.pe

Estimada Dra. Helga Majo:

Reciba cordiales y afectuosos saludos.

Adjunto al presente el informe de la validación de los instrumentos de los estudiantes del Programa: Maestría en Administración de la Educación (docente: SILVIA ALZA SALVATIERRA).

Atentamente,

Dr. Freddy Ochoa Tataje.

Docente de Investigación.

 **INFORME DE VALIDADOR (MAE).xlsx**
11K

REGISTRO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS
DOCENTE: DRA. ALZA SALVATIERRA SILVIA
VALIDADOR: DR. OCHOA TATAJE FREDDY

PROGRAMA	ESTUDIANTE	INSTRUMENTO	OPINION
MAE	Contreras Chanhuala Sandra Beatriz	Gestión de las TIC	APLICABLE
MAE	Díaz de la Cruz Esther	Gestión directiva	APLICABLE
		Calidad del servicio educativo	APLICABLE
MAE	Estrella Medina Zoraida Elena	Participación de los padres de familia	APLICABLE
		Gestión escolar	APLICABLE
MAE	Felipe Campos Maria Esther	Gestión directiva	APLICABLE
		Desempeño docente	APLICABLE
MAE	Gómez Cóndor Diana Mayra	Competencia digital docente	APLICABLE
		Planificación Curricular	APLICABLE
MAE	Huincho Taipe Margot Isabel	Gestión pedagógica del director	APLICABLE
		Planificación curricular docente	APLICABLE
MAE	Jesús Limaymanta Shirley Judith	Gestión directiva	APLICABLE
		Educación ambiental	APLICABLE
MAE	Lopez Vega Luis Enrique	Calidad de la gestión educativa	APLICABLE
		Proceso de acreditación	APLICABLE
MAE	Neciosup Córdova Isaura	Planificación curricular	APLICABLE
		Conciencia ambiental	APLICABLE
MAE	Orihuela Poma Marleni Franssi	Gestión institucional	APLICABLE
		Enfoque ambiental	APLICABLE
MAE	Rojas Fernandez Lucy Maribel	Uso y apropiación de las TIC en las escuelas	APLICABLE
MAE	Sánchez Carranza Lourdes Consuelo	Grupos de interaprendizaje	APLICABLE
		Planificación curricular	APLICABLE
MAE	Torres Sayritupac Anthony Ralfs	Competencia digital	APLICABLE
		Desempeño laboral docente	APLICABLE
MAE	Vicente Melo Domenica Maribel	Gestión ambiental	APLICABLE
		Conciencia ambiental	APLICABLE

Anexo 4: Confiabilidad de gestión directiva y desempeño docente

Tabla 12

Confiabilidad de instrumentos

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de gestión directiva	0.951	22
Cuestionario de desempeño docente	0.960	27

Base de datos de la prueba piloto para medir la confiabilidad de Gestión directiva.

VARIABLE 1 : GESTIÓN DIRECTIVA																						
Gestión de las condiciones para la mejora del aprendizaje														los procesos pedagógicos para la mejora de la								
	1) D	2) D	3) P	4) G	5) A	6) P	7) G	8) G	9) G	10) G	11) G	12) G	13) G	14) C	15) C	16) C	17) C	18) C	19) C	20) F	21) F	22) F
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
E1	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5
E2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
E3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	5	3	4	5	5
E4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4
E5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
E6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
E9	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
E10	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5
E11	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
E12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
E13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E14	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3
E15	3	3	5	4	5	5	2	3	3	5	5	5	1	3	4	5	2	5	3	5	5	5
E16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E18	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
E19	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4
E20	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4

Base de datos de la prueba piloto de la variable Desempeño docente

E n c u e s t a s	VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE																											
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes										Participación en la gestión de la escuela articulada a la					Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
	1) C	2) D	3) E	4) S	5) D	6) D	7) D	8) C	9) C	10) C	11) P	12) P	13) P	14) P	15) P	16) P	17) P	18) P	19) P	20) P	21) P	22) P	23) P	24) P	25) P	26) P	27) P	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	
E1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
E2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
E3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	1	3	4	
E4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	
E5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	
E6	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
E7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E9	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
E10	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
E11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	
E12	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	
E13	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	
E14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
E15	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
E16	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	
E17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
E18	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	
E19	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	
E20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	

Anexo 5: Base de datos

Variable 1: Gestión directiva

V1 Gestión directiva																					
D1. Gestión de las condiciones para la mejora del aprendizaje														D2. Orientaciones de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3
3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	3	4	5	5	5	3
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	1
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	2	5	2	2	2	3
4	4	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4
4	2	3	5	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3
4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2
4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4
4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	2	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	2	4	2	5	4	4	5	4	3	3	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Variable 2: Desempeño docente

V2 Desempeño docente																											
D1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							D2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes										D3. Participación en la gestión de la escuela vinculada a la comunidad					D4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	
4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	5	5	
1	4	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	
5	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	
4	5	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	5	5	
5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	2	1	4	5	
4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	
5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	1	5	5	5	5	3	5	5	4	
4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5
4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	
5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	5	5	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	
5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	5	5	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	
3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	5	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	

Anexo 6: Resultados descriptivos

Dimensión variable Gestión directiva

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora del aprendizaje

Nivel	<i>f</i>	%
Regular	14	23.3
Eficiente	46	76,7
Total	60	100,0

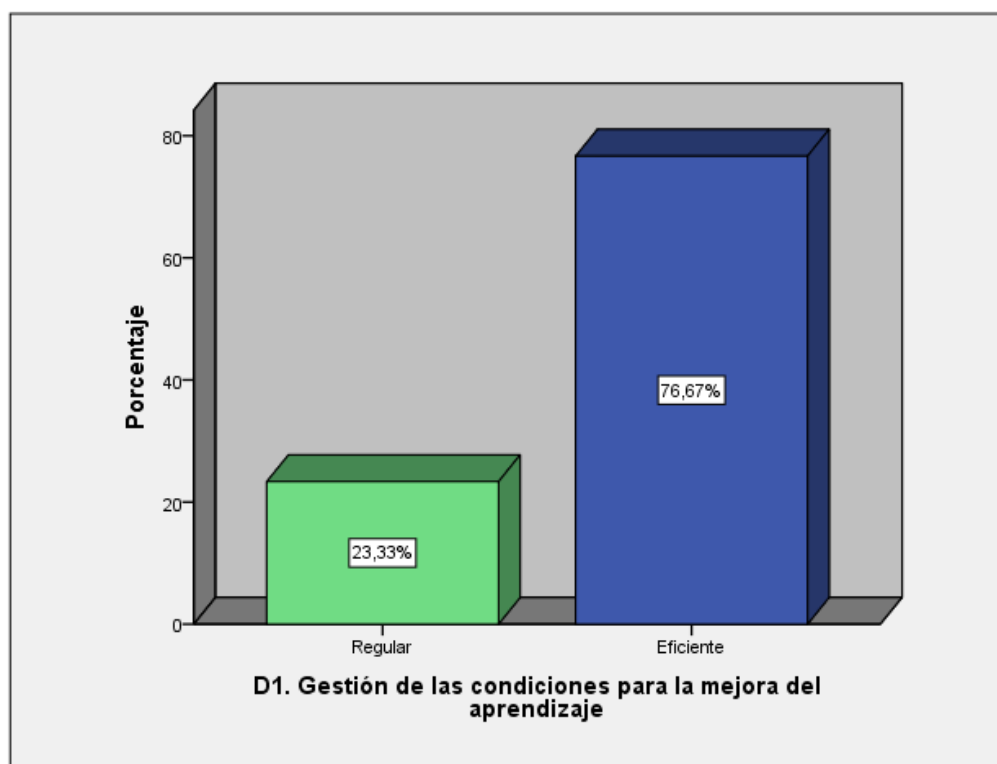


Figura 4. Niveles de la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

En la tabla 13 y figura 4, se observan que la percepción de los docentes respecto de la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se encuentra en el nivel eficiente con un 73.7% y en el nivel regular con un 23.35 no hay una percepción de Deficiente para esta dimensión. Los resultados indican que la gestión que los directivos realizan, permiten mejoras de los aprendizajes de los estudiantes involucrando a las familias y comunidad.

Tabla 14

Distribución de frecuencia de la dimensión Orientaciones de los procesos pedagógicos

Nivel	<i>f</i>	%
Deficiente	1	1,7
Regular	17	28,3
Eficiente	42	70,0
Total	60	100,0

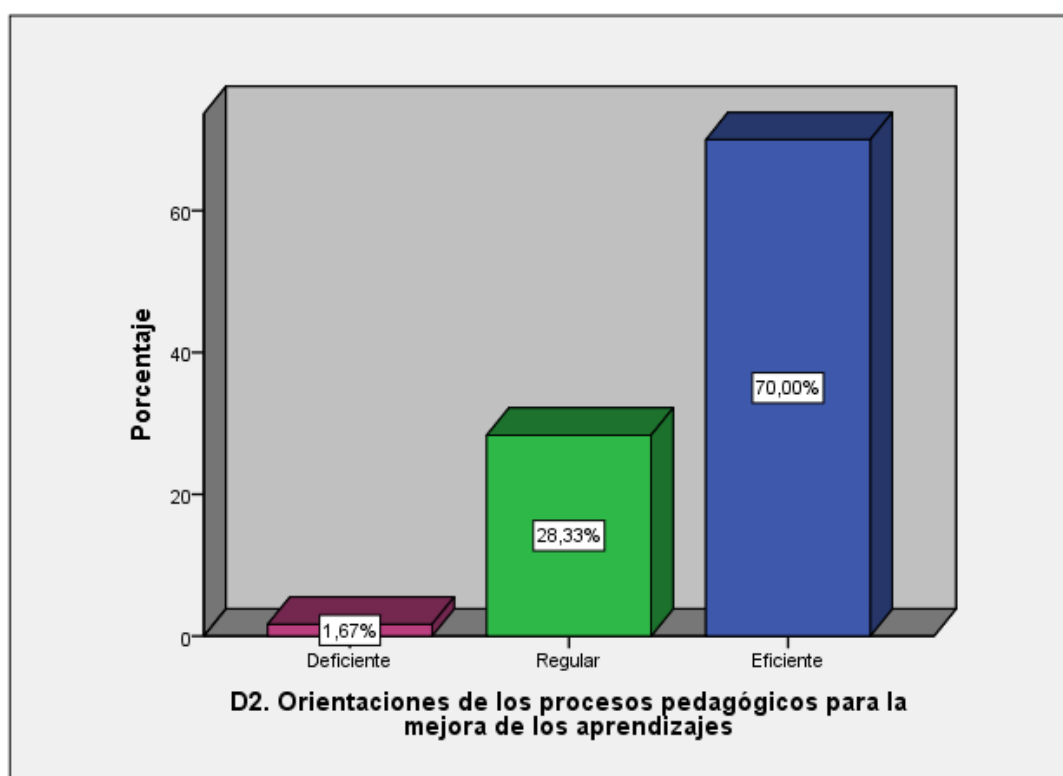


Figura 5. Niveles de la dimensión Orientaciones de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

En la tabla 14 y figura 5 se percibe que los docentes encuestados consideran que la dimensión Orientaciones de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes considera que se ubica en el nivel eficiente con un 70%, en el nivel regular con 28.3% solo 1% considera que se encuentra en un nivel deficiente. Los resultados evidencian que los docentes encuestados consideran que los directivos incentivan a sus docentes el desarrollo de su profesión y le acompaña en su labor docente para la mejora de los aprendizajes.

Resultados descriptivos

Dimensiones de la variable Desempeño docente

Tabla 15

Distribución de frecuencia de la dimensión preparación para el aprendizaje

Nivel	<i>f</i>	%
Regular	2	3,3
Eficiente	58	96,7
Total	60	100,0

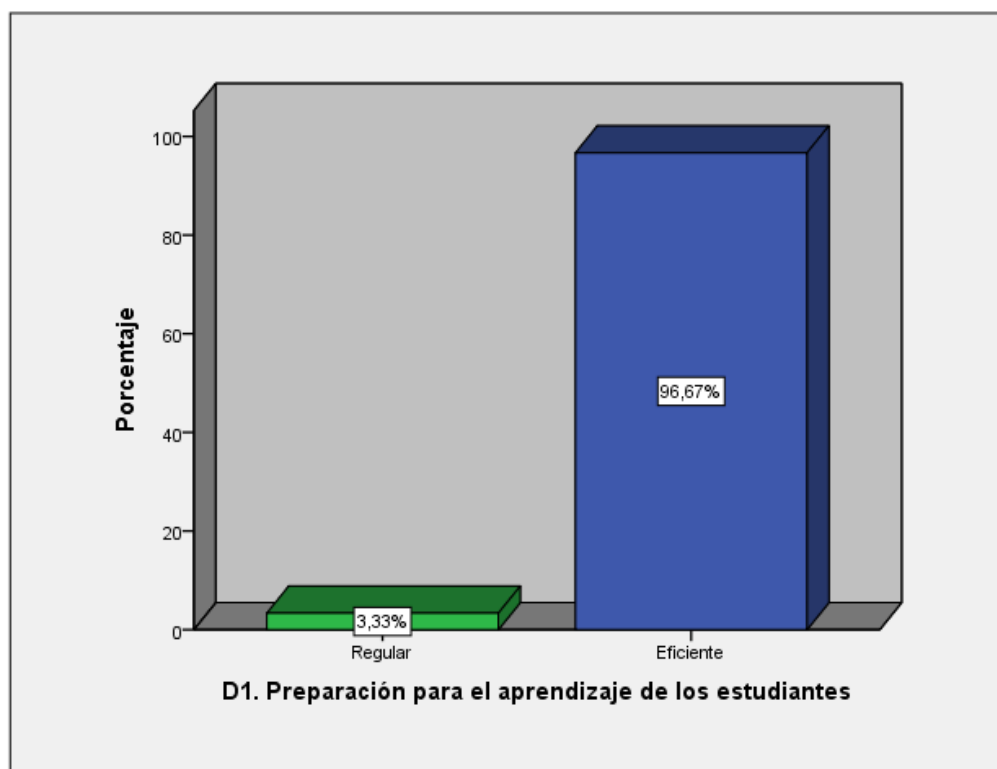


Figura 6. Niveles de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

En la tabla 15 y figura 6, se observa que los docentes encuestados, perciben que la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se ubica con 96.7% en el nivel Eficiente y solo el 3.3% en el nivel Regular. De estos resultados se deduce que la mayoría de los docentes encuestados planifican, selecciona los contenidos y procesos pedagógicos considerando las características y necesidades de sus estudiantes.

Tabla 16

Distribución de frecuencia de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje

Nivel	<i>f</i>	%
Regular	2	3.3
Eficiente	58	96,7
Total	60	100,0

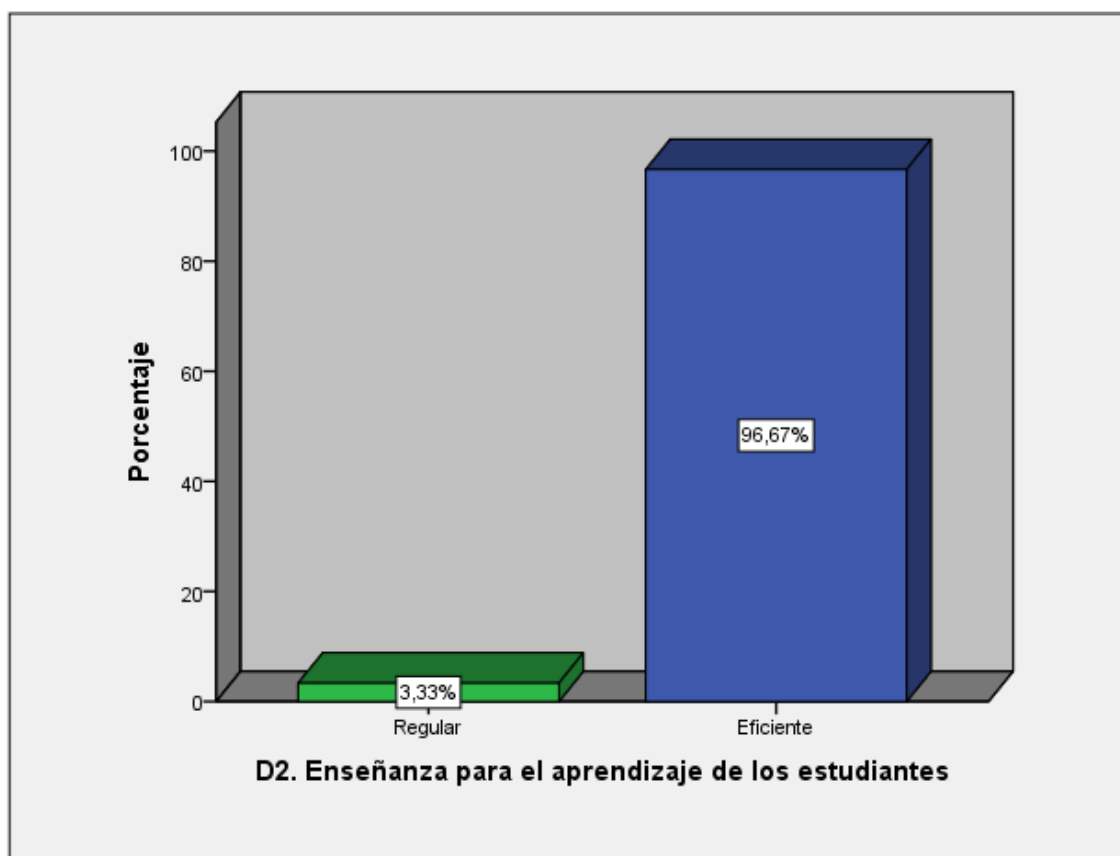


Figura 7. Niveles de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

En la tabla 16 figura 7 se visualiza que la percepción que tienen los docentes encuestados sobre la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Está en el nivel de eficiente con un porcentaje de 96.7% solo un 3.3% consideran que se ubica en el nivel regular. Los resultados evidencias que los docentes desarrollan acciones para lograr un aprendizaje significativo.

Tabla 17

Distribución de la frecuencia Participación en la gestión de la escuela

Nivel	<i>f</i>	%
Regular	16	26,7
Eficiente	44	73,3
Total	60	100,0

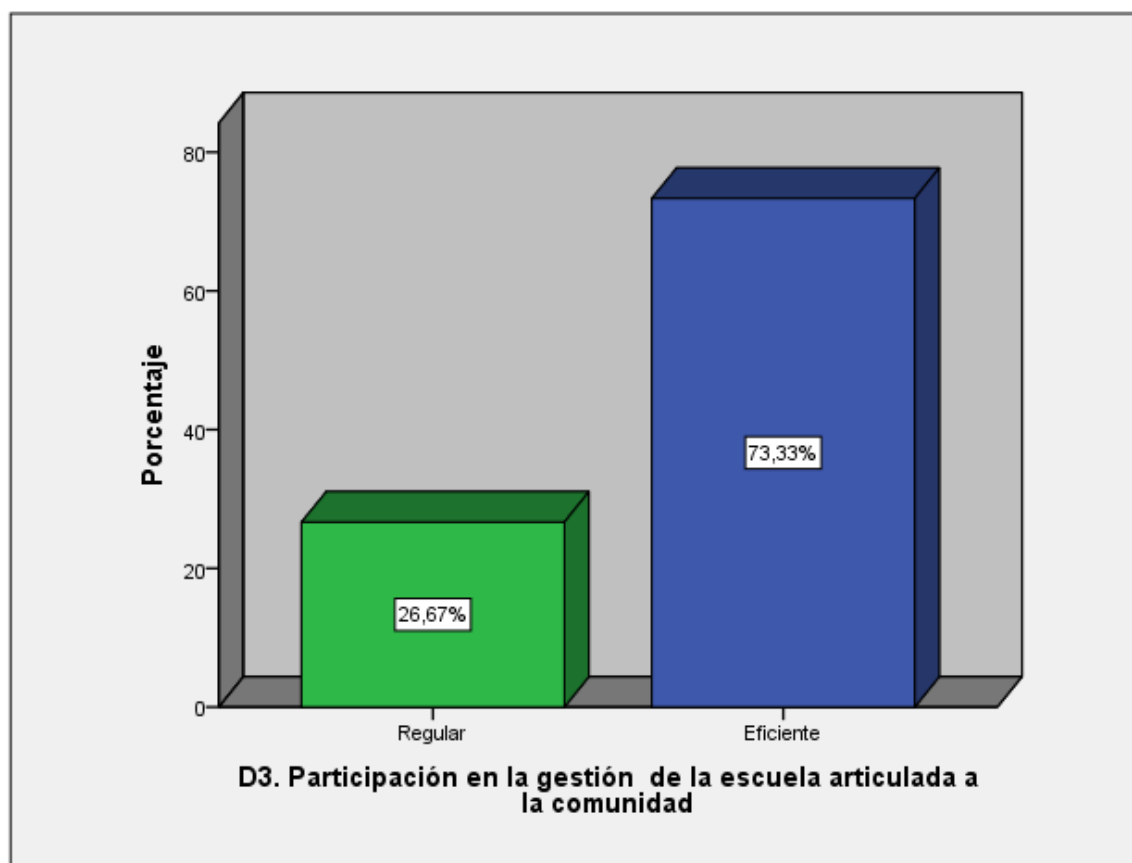


Figura 8. Niveles de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Considerando la tabla 17 y figura 8 se deduce que la percepción que tienen los docentes encuestados sobre la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es que esta se encuentra en el nivel eficiente con un 73,3% y un 26.7% consideran que se ubica en un nivel regular. Estos resultados indican que los docentes logra una buena interacción con la comunidad educativa participa en la gestión de la escuela.

Tabla 18

Distribución de frecuencia de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Nivel	<i>f</i>	%
Regular	10	16,7
Eficiente	50	83,3
Total	60	100,0

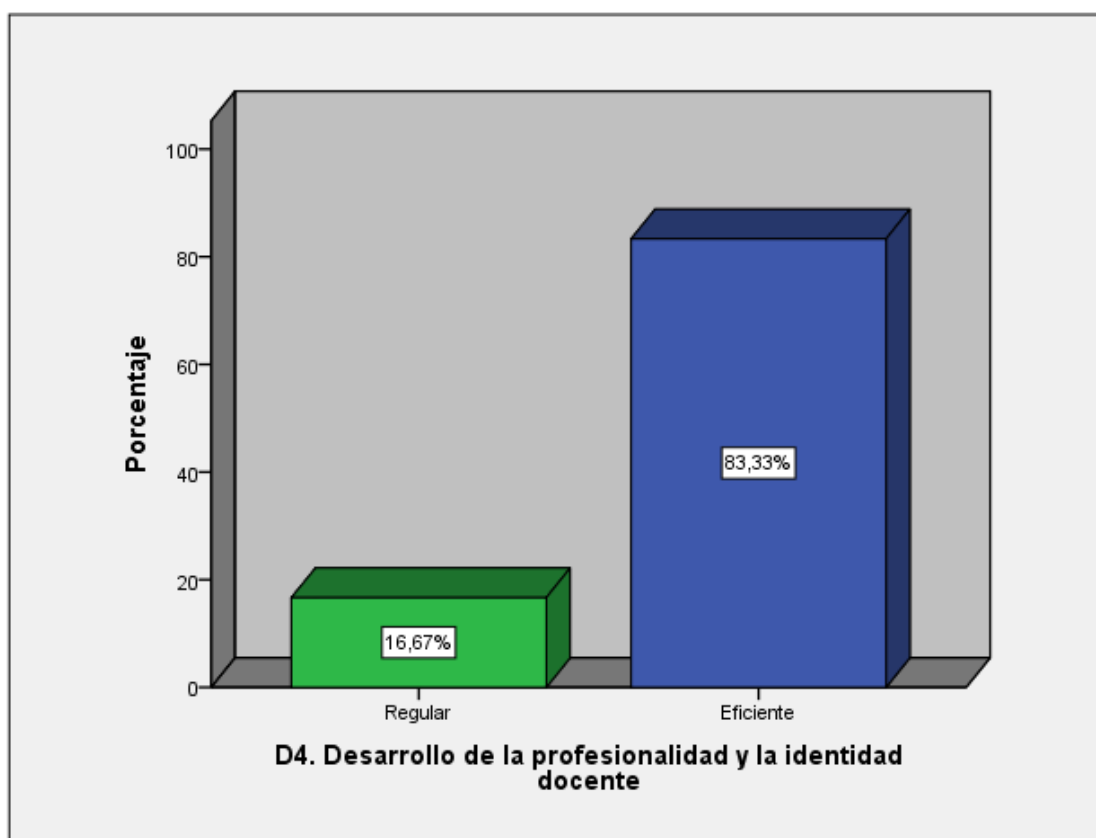


Figura 9. Niveles de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

En la tabla 18 y figura 9 se observa que los docentes encuestados, perciben que la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se encuentra en un nivel eficiente con un 63.3% y en el nivel regular con un 16.7 %. De lo observado se deduce que los docentes encuestados de la red05, UGEL 06 participan en comunidad profesional de docentes, donde se hace la reflexión de la práctica docente y participan en su desarrollo profesional.



RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 0214 – 2020 – UCV – ATE – EPG

Ate, 23 de agosto de 2020

VISTO:

El expediente presentado por **FELIPE CAMPOS, MARIA ESTHER** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **La gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 05, Ugel 06, 2020**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) Bachiller **FELIPE CAMPOS, MARIA ESTHER**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestra en Administración de la Educación;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestro está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: “*Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis*”;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- **AUTORIZAR**, la sustentación de la Tesis titulada: **La gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 05, Ugel 06, 2020** presentado por **FELIPE CAMPOS, MARIA ESTHER**.

Art. 2°.- **DESIGNAR**, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:
Presidente : Dra. Noemí Mendoza Retamozo
Secretario : Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz
Vocal (Asesor de la Tesis) : Mg. Silvia Alza Salvatierra

Art. 3°.- **SEÑALAR**, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:
Lugar : Escuela de Posgrado
Día : 23 de agosto de 2020
Hora : 8:00 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Helga Ruth Majo Marrugo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate