



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**La gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño
docente en instituciones del nivel secundario de Comas 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Angeles Cocha, Mariela Nancy (ORCID: 0000-0001-7897-9587)

ASESORA:

Dra. Rodríguez Rojas, Milagritos Leonor (ORCID: 0000-0002-8873-1785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

En honor a mi padre quien con su ejemplo me enseñó el valor de la honestidad, responsabilidad y laboriosidad. A mi madre por su ejemplo de fortaleza y sabiduría, a mis hijas quienes me animan y me motivan a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A Dios sobre todas las cosas, con él todo es posible, a mis profesores por su guía y orientación y a mis compañeras quienes me motivaron a continuar aún en situaciones difíciles.

Índice de Contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | vi |
| Índice de gráficos y figuras | viii |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| Resumo | xi |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 17 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 18 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 19 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de Recolección de datos | 20 |
| 3.5 Procedimientos | 20 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 21 |
| 3.7 Aspectos éticos | 21 |
| IV. RESULTADOS | 22 |
| V. DISCUSIÓN | 36 |
| VI. CONCLUSIONES | 40 |
| VII. RECOMENDACIONES | 44 |
| VIII. PROPUESTA | 45 |
| REFERENCIAS | 49 |
| ANEXOS | 58 |

Índice de tablas

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabla 1. | Descripción de los niveles de la variable gestión directiva y dimensiones | 22 |
| Tabla 2. | Descripción de los niveles de la variable ambiente laboral y dimensiones | 23 |
| Tabla 3. | Descripción de los niveles de la variable desempeño docente y dimensiones | 24 |
| Tabla 4. | Información de ajuste de los modelos | 25 |
| Tabla 5. | Bondad de ajuste del modelo | 25 |
| Tabla 6. | Pseudo R cuadrado | 26 |
| Tabla 7. | Estimaciones de los parámetros de la hipótesis general | 27 |
| Tabla 8. | Pseudo R cuadrado | 28 |
| Tabla 9. | Estimaciones de los parámetros respecto a la gestión directiva y el ambiente laboral en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes | 29 |
| Tabla 10. | Estimaciones de los parámetros respecto a la gestión directiva y el ambiente laboral en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes | 30 |
| Tabla 11. | Estimaciones de los parámetros respecto a la gestión directiva y el ambiente laboral en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | 31 |
| Tabla 12. | Pseudo R cuadrado | 32 |
| Tabla 13. | Estimaciones de los parámetros respecto a la gestión directiva y el ambiente laboral en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | 33 |
| Tabla 14. | Pseudo R cuadrado | 34 |

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabla 15. | Estimaciones de los parámetros respecto a la gestión directiva y el ambiente laboral en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | 35 |
| Tabla 16. | Actividades programadas para el logro del objetivo 1 | 46 |
| Tabla 17. | Actividades programadas para el logro del objetivo 2 | 47 |
| Tabla 18. | Actividades programadas para el logro del objetivo 3 | 48 |

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del nivel correlacional causal

18

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria de Comas 2021. La investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo correlacional. La población estudiada estuvo conformada por docentes del nivel secundaria y la población estuvo representada por 78. Para el recojo de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos un cuestionario para cada variable con sus respectivas validaciones de contenido a través de juicio de expertos y confiabilidad a través de Alpha de Cronbach. Estos instrumentos brindaron información importante las cuales fueron procesadas con el programa estadístico SPSS. Para el análisis descriptivo se elaboraron tablas de las variables y para el nivel inferencial se utilizó el estadístico de regresión logística. Considerando los resultados analizados se concluyó que la gestión directiva y el ambiente laboral influyeron significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas en las cuales se realizó el estudio, siendo relevante, ya que una gestión directiva y un ambiente laboral adecuado propiciarán las condiciones necesarias para un desempeño docente eficaz, lo cual se evidenciará en buenos resultados de aprendizaje.

Palabras clave: liderazgo, calidad de la educación, práctica pedagógica

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the influence that exists between directive management and the work environment on the teaching performance of educational institutions at the secondary level of Comas 2021. The research is of a quantitative approach, non-experimental design and correlational type. The population studied were secondary school teachers and the sample was represented by 78. For data collection, the survey technique was used and a questionnaire for each variable was used as instruments, with their respective content validations through expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha. These instruments provided important information which were processed with the SPSS statistical program. For the descriptive analysis, tables of the variables were elaborated and for the inferential level the logistic regression statistic was used. Considering the analyzed results, it is concluded that the directive management and the work environment significantly influence the teaching performance in the educational institutions in which the study was carried out, being relevant since directive management and an adequate work environment will propitiate the necessary conditions for effective teaching performance, which will be evidenced in good learning outcomes.

Keywords: leadership, quality of education, pedagogical practice

RESUMO

O objetivo deste estudo foi determinar a influência que existe entre a gestão diretiva e o ambiente de trabalho no desempenho docente de instituições de ensino de nível médio do Comas 2021. A pesquisa é de abordagem quantitativa, de delineamento não experimental e de tipo correlacional. A população estudada foi formada por professores do ensino médio e a amostra foi representada por 78. Para a coleta de dados, utilizou-se a técnica survey e como instrumento foi utilizado um questionário para cada variável, com suas respectivas validações de conteúdo por julgamento de especialistas e confiabilidade por meio do Alfa de Cronbach. forneceu informações importantes que foram processadas com o programa estatístico SPSS. Para a análise descritiva, foram elaboradas tabelas das variáveis e para o nível inferencial foi utilizada a estatística de regressão logística. Diante dos resultados analisados, conclui-se que a gestão diretiva e o ambiente de trabalho influenciam significativamente o desempenho docente nas instituições de ensino em que o estudo foi realizado, sendo relevante uma vez que a gestão diretiva e um ambiente de trabalho adequado propiciarão as condições necessárias para a efetividade. desempenho docente, que será evidenciado em bons resultados de aprendizagem.

Palavras-chave: liderança, qualidade de ensino, prática pedagógica

I. INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y Cultura (UNESCO, 2016) mencionó que cuando los directores ejercen el liderazgo pedagógico, es decir, cuando apoyan a los docentes en el desarrollo de su profesión y en su capacidad para adecuar la enseñanza, el aprendizaje se hace significativo y se generan impactos positivos; los directores conducen así, sus instituciones educativas hacia niveles superiores de logro obteniendo como resultado escuelas educativas de calidad.

Campos et al. (2019) manifestaron que las políticas de educación en Chile, en estos últimos tiempos, están tratando de enfocar el rol del director en el liderazgo pedagógico; aun así, existen todavía funciones del director asociadas al Nuevo Management Público, priorizadas en promover la competencia y el cumplimiento de indicadores; características propias de un gerente de empresa más que un profesional reflexivo enfocado en los aprendizajes de sus estudiantes.

Sandoval et al. (2020) refirieron sobre los retos del director escolar, en Colombia, que los directivos nuevos cuando asumen la función tienen la expectativa de gestionar la escuela en el aspecto pedagógico y se encuentran con otra realidad pues las funciones directivas están enfocadas en el aspecto administrativo para lo cual no se encuentran preparados.

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) refirió que, en el Perú la mayoría de instituciones educativas presentan prácticas de enseñanza tradicionales, una gestión directiva enfocada en aspectos administrativos desvinculado de los aprendizajes; asimismo, entre el personal existen relaciones de sumisión, de conflicto y poca confianza en sus directivos, además de una estructura organizacional rígida. Por otro lado, MINEDU (2021) en la Resolución Viceministerial N°155-2021, afirmó que, a las funciones propias del director y, a los conflictos propios de las instituciones educativas que se dan en la educación presencial, se añan ahora características complejas, limitaciones y temores producidos por esta situación de pandemia, todos estos son retos que hoy el director tiene que asumir, además del manejo socioemocional.

Las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021 muestran este problema observado a nivel internacional y nacional, una gestión directiva con

múltiples funciones, enfocada en los aspectos administrativos y en la documentación burocrática de la escuela, teniendo poco espacio para asumir el liderazgo pedagógico, para promocionar un ambiente de trabajo adecuado y una convivencia que garanticen un entorno positivo para la práctica docente y el aprendizaje de los estudiantes; asimismo, se observa escaso acompañamiento docente y poca motivación para el desarrollo de su profesionalidad.

Considerando la importancia de la gestión directiva y haciendo referencia al Marco del buen desempeño directivo, MINEDU (2014) reconoció que, luego del docente, el rol del director es clave para los logros de aprendizaje, asimismo, para el buen desempeño docente y las condiciones de trabajo adecuadas; en función a este contexto y comprendiendo, además, que, de continuar con la problemática mencionada se verán afectados los resultados de aprendizaje y la calidad de la formación educativa es que se consideró plantear el siguiente problema general de investigación:

¿Cómo influye la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente de las escuelas del nivel secundario de Comas 2021?

Los problemas específicos fueron: ¿Cómo influye la gestión directiva y el ambiente laboral en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021? ¿Cómo influye la gestión directiva y el ambiente laboral en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021? ¿Cómo influye la gestión directiva y el ambiente laboral en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021? ¿Cómo influye la gestión directiva y el ambiente laboral en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021?

El presente trabajo se justifica teóricamente porque permite crear y estructurar un cúmulo de conocimientos nuevos que servirán como aporte para establecer la influencia que tiene la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente, y reconocerlas como variables fundamentales para la mejora de los aprendizajes y el logro de la calidad educativa. Estas variables fueron sustentadas con aporte teórico base como contribución a futuras investigaciones. Sobre la justificación práctica, el presente trabajo analiza e interpreta cada una de

las variables, con sus dimensiones, en función a los resultados, de tal manera que permitirá a los directivos reflexionar y determinar aquellos aspectos que se necesitan reforzar para lograr una institución educativa de calidad y con buenos resultados.

La Justificación Metodológica manifiesta que, en la presente tesis se utiliza el enfoque cuantitativo y método inductivo. Los instrumentos empleados para la recolección de los datos han sido validados y estandarizados por especialistas, lo cual ha permitido obtener información fiable para explicar con claridad el estudio y trazar el camino para futuras investigaciones. Acerca de la justificación epistemológica, el presente trabajo tiene como marco el paradigma positivista, considerando los nuevos aportes que permitan comprender el problema, generando conocimientos científicos que pueden ser utilizados en investigaciones similares.

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021.

Los objetivos específicos fueron, determinar la influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021, determinar la influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021, determinar la influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021, determinar la influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021.

La hipótesis general fue: existe influencia significativa de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021.

Las hipótesis específicas fueron: existe influencia significativa de la gestión directiva y el ambiente laboral en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021, existe influencia

significativa de la gestión directiva y el ambiente laboral en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021, existe influencia significativa de la gestión directiva y el ambiente laboral en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021, existe influencia significativa de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional existen estudios previos como el de Huaita y Luza (2018), quienes hallaron que, la principal causa para que una institución educativa (IE) alcance calidad en sus servicios está relacionado con el grado de satisfacción del docente en el ámbito laboral y el clima institucional que se percibe. Los docentes de las escuelas que refieren dan cuenta de un clima no adecuado, expresado así por las desigualdades en las capacidades, y compromisos asumidos para su institución, lo cual afecta el desempeño docente y por ende los aprendizajes de los estudiantes. Determinaron que el clima que se da en la institución escolar y el bienestar laboral influyen significativamente en el actuar profesional docente. Sin embargo, las instituciones educativas (IIEE) que conformaron el estudio presentan un clima regularmente estable, aunque los docentes no necesariamente tienen satisfacción por su trabajo; aun así, concluyeron que, el clima escolar determina un adecuado desempeño docente que incidirá en cuánto aprenden los estudiantes.

Hidalgo y Orbegoso (2019), a su vez, hallaron que las funciones que realiza el directivo en cuanto a la administración de la escuela, la orientación pedagógica y el manejo de la institución son positivas, de acuerdo a la percepción de los docentes; este mismo resultado se obtuvo en la práctica pedagógica docente, según la apreciación de los estudiantes, en los aspectos desarrollo profesional, social y las características propias como individuo. Por lo tanto, concluyeron que, el papel que cumplen los directivos es sumamente importante porque va a influir en el desempeño docente de manera directa y va a coadyuvar en los buenos resultados asociados al aprendizaje.

A su vez, Casas (2019) llegó a la conclusión que, si el director se enfoca en su rol pedagógico entonces el desempeño docente será mejor, si el director se enfoca en lo administrativo en lugar de lo pedagógico, entonces el desempeño docente será menor. El rol del director debe centrarse en aquellos factores que permitan mejores resultados en los aprendizajes. Asimismo, el estudio de Chata (2019) confirmó en las instituciones estudiadas que, el tipo de liderazgo que identifica al director es democrático y hay un buen clima organizacional. El directivo facilita en la comunidad educativa la capacidad de tomar decisiones. Llegó a la conclusión que, la forma de liderazgo del directivo es sumamente importante, así como el eficaz manejo de los recursos humanos, involucrando al personal en las metas por lograr, sumado a un buen clima organizacional, son dos elementos claves favorables para optimizar la enseñanza. Por otro lado, la investigación de Briones (2017) determinó que hay relación entre el liderazgo que ejerce el director, las habilidades sociales que muestra, el nivel de comunicación, la planificación, la calidad educativa y, el clima de la institución. Un entorno ordenado, cálido, motivador que fortalezca el aspecto social y emocional facilitará la interacción adecuada entre los estudiantes, el desarrollo de su autonomía, una mayor productividad con mejores niveles de logro.

Con respecto al estudio de Cenas et al. (2021), refirieron que es necesario conocer las interrelaciones personales que se dan en el ambiente de trabajo y el clima escolar que presenta. En un clima institucional positivo se fortalece y favorece el desempeño docente, por lo contrario, cuando el ambiente es no adecuado por falta de liderazgo directivo, se genera insatisfacción laboral, falta de compromiso y poca motivación del docente. Asimismo, afirmaron la importancia de participar en las actividades propuestas por la I.E. y el fomentar la participación de la familia y vincular la escuela con las actividades culturales locales.

A nivel internacional encontramos investigaciones previas como el de López et al. (2018), con respecto al clima escolar determinaron en la IIEE estudiadas que a pesar de ser una población de bajos recursos económicos, registraron altos índices en el rendimiento escolar. Asimismo, existe una excelente relación entre los docentes, una adecuada comunicación y trabajo colaborativo; el liderazgo directivo tuvo un alto porcentaje de aprobación, lo califican como democrático, con capacidad de escucha, motivando a los docentes en su desempeño, valorando y

retroalimentando su trabajo; en suma, los docentes sienten el apoyo de su director. Concluyeron en la importancia del liderazgo del director para un buen desempeño docente y una escuela con buenos resultados en el aprendizaje.

Asimismo, Villagra et al. (2018) encontraron alta significatividad entre los factores asociados al desempeño del docente como el compromiso, motivación, identidad y los resultados académicos en la escuela. Concluyeron en la importancia de una gestión directiva que promueva un entorno favorable de convivencia escolar, que motive al docente en su desarrollo y formación profesional lo cual impactará en los logros de aprendizaje. Con respecto al estudio de Rojas et al. (2020) sobre la gestión directiva y el estrés laboral del docente en época de pandemia, hallaron que, a través de la conectividad, no se evidencia un trabajo colaborativo entre docentes, no se toma en cuenta la preparación pedagógica y las capacidades que presentan; en cuanto a la variable gestión directiva y su dimensión planificación e integración del personal se halló que el director no dirige adecuadamente los recursos para el buen funcionamiento de la entidad educativa, no promueve la integración social y el trabajo colaborativo, se determina en los docentes una baja realización personal; de acuerdo a estos resultados, se concluyó en la necesidad que, los directivos asuman un liderazgo eficaz, ejerzan una adecuada gestión de la organización, así como un mayor acompañamiento al docente; tanto los directivos como los docentes deben ser capaces de asumir los nuevos retos que surgen ante esta situación de pandemia para garantizar un adecuado clima escolar que permita el logro de objetivos y metas.

Por otro lado, Toapanta et al. (2020) realizaron una investigación para determinar el grado en que influye el clima organizacional en el ejercicio pedagógico docente, encontraron que, los directivos del colegio a fin de cumplir con las normas dadas por el Ministerio de Educación someten a trabajo bajo presión a los docentes, lo cual incrementa el estrés y como resultado un bajo desempeño en su labor. Asimismo, no hay reconocimiento emocional, ni motivación para la mejora profesional, perciben diferencias en el trato, por lo cual los docentes no se identifican con la institución. El clima institucional se calificó como moderado.

En el caso de Almeida (2020), sobre el clima de la organización y el rendimiento docente halló que las instituciones estudiadas que, la práctica docente

es adecuada, pero algo menor que el porcentaje sobre clima organizacional, por lo cual es necesario que la gestión directiva realice un diagnóstico para determinar las fortalezas y aquellos aspectos que necesitan mejorar y en función a ello establecer un plan de mejora, planificar estrategias favorables de acompañamiento al docente para una mayor productividad y la mejora en calidad del servicio educativo. Es importante que el directivo sea capacitado en liderazgo y manejo de conflictos para propiciar un clima adecuado en la escuela.

Sagredo y Castelló (2019) hallaron que la gestión del director y el clima institucional con sus dimensiones motivación y compromiso de los docentes son fundamentales para lograr buenos resultados en la institución. La conducción pedagógica de los directivos es clave para el funcionamiento de las comunidades que aprenden, así como su formación en competencias relacionadas a esta función que le permitan orientar al docente en su desarrollo profesional. La misma importancia tiene el clima que presenta la institución lo cual va a incidir en la consecución de competencias de los estudiantes, pues es el docente el que influye directamente en este proceso y su nivel de satisfacción laboral o su bienestar emocional va a terminar dejando huella en el estudiante.

El presente estudio se enmarca en la teoría socio cultural de Lev Vygotsky, al respecto Cháves (2001) y Moghadam & Ahmadi (2021) sustentaron que desde una percepción socio histórico cultural, la escuela es el ámbito en el cual se dan múltiples significados históricos, emocionales y de interacción social que van mediando el aprendizaje, por lo cual los vínculos que se dan entre estudiantes, directivos y docentes, es fundamental. El docente actuando como mediador, es el responsable de considerar las estrategias pedagógicas y recursos que permitan al estudiante llegar a la zona de desarrollo próximo, desarrollar un aprendizaje activo vinculado a un entorno social, significativo y real. En esa línea, Rodríguez y Rossi (2005) manifestaron que el hombre es un ser social y es un producto de la sociedad, lo cual no significa que sea un ente pasivo, sino que tiene la capacidad de transformar las condiciones que se dan en la sociedad en la cual se desenvuelve. Por lo tanto, se debe vislumbrar a la escuela y a los que forman parte de ella directivos, docentes, familia y sociedad como promotores de una educación más humana en un ambiente de trabajo adecuado para el aprendizaje facilitando la

interacción social, la comunicación, la crítica, la colaboración y el trabajo en conjunto para la realización de metas.

En la presente investigación se consideran tres variables: gestión directiva, ambiente laboral y desempeño docente.

Los representantes de UNESCO en el Perú (2011), teniendo como base principios como la pertinencia, trascendencia, eficiencia, eficacia y las mismas oportunidades, para una educación de calidad, definieron a la gestión educativa como una disciplina que comprende acciones que se dan en la escuela relacionadas a los aspectos administrativos, pedagógicos, institucionales y comunitarios, que tienen como finalidad generar un ambiente con condiciones adecuadas para el aprendizaje. Estos aspectos se manifiestan en la organización como procesos de interacciones e interrelaciones, reguladas por normas, que se establecen en la comunidad escolar y mediadas por una cultura propia.

Según Tábares y Miranda (citados por Miranda, 2016) consideraron el concepto de la variable gestión directiva referido en cuatro campos: la gestión académica relacionado a las prácticas pedagógicas; el manejo administrativo y económico el cual involucra también la administración del talento humano; el adecuado manejo de la comunidad referido a las acciones de convivencia; y una gestión directiva centrada en el manejo estratégico, la cultura institucional y el en la institución, además de las relaciones con el entorno, el director tiene así, la posibilidad de estructurar, desarrollar y valorar el funcionamiento general de la institución.

Asimismo, Pozner (2012) refirió que es función de la gestión escolar propiciar una educación que brinde al estudiante vivencias significativas en la escuela que motiven al aprendizaje. Es el equipo directivo el que debe promover el cambio de la escuela, movilizar los procesos de enseñanza hacia experiencias significativas que permitan obtener mejores niveles de logro y una mejor calidad educativa. Se percibe en la institución una gestión con liderazgo pedagógico y no una simple administración cuando se diagnostican problemas en el contexto escolar y se trabaja de manera conjunta para dar soluciones creativas y a partir de ello generar aprendizajes.

Para Cruzata y Rodríguez (2016) la gestión educativa es un proceso o disciplina en el que el recurso más importante es el ser humano, por lo tanto, es

necesario considerar las necesidades e intereses de los que conforman la escuela, establecer situaciones de diálogo y comunicación adecuada conducentes al logro de metas. La gestión educativa como disciplina expresa el carácter político predominante de la época y se expresa en función a lo que la sociedad necesita en la etapa histórica en la que se desarrolla. Por otro lado, para Leithwood et al. (2019) el líder escolar es aquel que es capaz de motivar e influir sobre la comunidad educativa para trabajar de manera colectiva rumbo al logro de metas; asimismo es capaz de potenciar el trabajo del docente, motivarlo para su desarrollo profesional; el líder de la escuela brinda la oportunidad de asumir el liderazgo al personal, construye relaciones de convivencia positivas creando un entorno armonioso, facilita la participación de la familia y el involucrarse en los aprendizajes de sus hijos, realizando un seguimiento de sus aprendizajes; de ahí la importancia de darle un impulso al liderazgo del directivo si se quiere una escuela de calidad.

Jácome y Martínez (2020) afirmaron que la gestión directiva debe iniciar por el diagnóstico de la institución, la planificación, ejecución, seguimiento y finalmente evaluar resultados; asimismo, una adecuada gestión educativa logrará la identificación del personal y el sentido de pertenencia.

De lo mencionado por los autores mencionados se concluye que la gestión del director es clave para una organización institucional eficaz, es el líder pedagógico que moviliza al personal docente para la mejora de la praxis educativa, promotor de un entorno seguro y un clima institucional positivo, apropiado para lograr las metas de aprendizaje.

Para dimensionar la variable gestión directiva se ha considerado las dimensiones de gestión educativa propuesta por UNESCO (2011), las cuales son (i) gestión institucional; (ii) pedagógica; (iii) administrativa; (iv) comunitaria. Sobre la gestión institucional UNESCO refirió que comprende el estilo de organización de la I.E., el rol que cumple los que forman parte de la organización educativa, los estilos de relación, la comunicación, las costumbres, los ritos propios de la escuela, los principios, el reglamento, la visión que orientan la institución y la forma de conducir o hacer gestión.

El Programa de fortalecimiento de liderazgos indígenas (2008) sustentó que, la gestión institucional comprende la forma en que funciona el sistema educativo, el cual involucra a las normas y los reglamentos que rigen el actuar de la institución

además de los fundamentos operativos referidos a la parte administrativa, planificación, organización, seguimiento y evaluación. Bernasconi y Ponce (2018) así como el Sistema nacional de acreditación de Chile (2017), definieron la gestión institucional como el conjunto de políticas y mecanismos que tienen como finalidad organizar y planificar las acciones que se realizarán en la institución, además de la administración de los bienes materiales, humanos y económicos que se necesitan para lograr los objetivos.

Teniendo como referencia a los autores mencionados se concluye que la gestión institucional escolar a través de la adecuada organización, planificación, y el trabajo conjunto con la comunidad educativa, garantizará una educación de calidad formando ciudadanos con las competencias y habilidades indispensables para su vida profesional y personal.

Acerca de la dimensión Gestión Pedagógica, Unesco (2011), manifestó que es el eje principal del quehacer institucional, comprende los procesos que involucran la enseñanza-aprendizaje, las estrategias pedagógicas, la valoración del aprendizaje y todo lo que forma parte de la pedagogía que utiliza el docente para llegar al estudiante y facilitar su aprendizaje. Asimismo, MINEDU (2014), en el Marco del buen desempeño directivo, sustentó que el mejoramiento y excelencia educativa reside en la gestión y el liderazgo pedagógico que ejerce el directivo. El director como gestor pedagógico promueve una escuela enfocada en el aprendizaje, en el cual el estudiante adquiere el rol protagónico, con la cooperación y la responsabilidad asumida de los docentes, el entorno familiar y toda la comunidad. El directivo como líder pedagógico debe considerar en su accionar los aspectos de ambiente de trabajo y la forma en que funciona la escuela como factores vinculantes a la calidad de la práctica docente. López (2017) sustentó que, la gestión pedagógica promueve la visión del ámbito escolar como una comunidad de aprendizaje, con estudiantes, docentes y todos los miembros de la escuela en interacción continua, con la responsabilidad y el compromiso para obtener mejores aprendizajes y una formación integral.

Siguiendo la línea de los autores mencionados se reafirma el papel importante de la gestión del director como líder pedagógico, considerando que el aprendizaje de los alumnos es el objetivo central de la educación fortaleciendo la

capacidad docente, promoviendo el trabajo colaborativo y la interacción en comunidades de aprendizaje.

En cuanto a la dimensión Gestión Administrativa, el Programa de escuelas de calidad (2010) y la UNESCO (2011) afirmaron que está referido a la conducción estratégica de los bienes materiales, financieros, humanos, la gestión del tiempo, el respeto a las normas y el monitoreo de las funciones que realizan los que integran la comunidad institucional, todo esto con la finalidad de propiciar un entorno seguro de aprendizaje. Chiavenato (2009) definió la administración moderna como el conjunto de actividades relacionadas a la integración de personas, el reconocimiento de su labor, la formación, la conservación del personal y la evaluación; la adecuada conducción de los recursos humanos en una organización incidirá en la eficacia del trabajo y su importancia reside en que son las personas quienes diferencian a una institución de otra, pues con sus aptitudes y talentos permitirán el logro de metas y el éxito de la institución.

Por lo referido se concluye que, el equipo directivo debe enfocar la gestión administrativa en el factor humano, y no solamente en el manejo de los recursos materiales. El personal de la escuela con sus competencias, capacidades, habilidades son los que fortalecen la institución y facilitan el logro de metas.

Sobre la dimensión Gestión Comunitaria, UNESCO (2011), sostuvo que, es la relación que establece la institución con cada uno de los que forman parte del colectivo escolar estableciendo vínculos con el entorno comunal local tales como organizaciones sociales, municipalidades, instituciones civiles y religiosos. Su importancia reside en que se pueden establecer alianzas estratégicas para la mejora del servicio educativo. Por otro lado, Pérez, (2012), fundamentó que en una gestión comunitaria el director considera las necesidades propias de la institución, pero, además, se necesita conocer el contexto en el cual se ubica para coordinar compromisos y acciones con la comunidad que permitan el logro de objetivos de aprendizaje.

Ledezma et al. (2020). Definió gestión comunitaria como el ámbito dinámico en el cual se desenvuelve la escuela, en el que sus integrantes tienen intereses en común y necesidades, desarrollan su identidad y hay un sistema de convivencia regulada por los valores y normas. Asimismo, comprende las relaciones que se establecen con las organizaciones del entorno escolar.

Bolívar y Bolívar (2016) fundamentó que las escuelas necesitan ser enfocadas como comunidades de aprendizaje para los estudiantes y los docentes. Es importante promover un liderazgo compartido de tal manera que directivos y docentes compartan conocimientos, trabajen de manera conjunta en la resolución de problemas y participen también de los éxitos. La escuela como comunidad de aprendizaje para ser sostenible en el tiempo requiere asumir un liderazgo múltiple o distribuido, un esfuerzo colectivo para obtener mejores logros (Ismail et al., 2020)

Teniendo como base a los autores mencionados, afirmamos que, el rol del directivo es fundamental para una adecuada interrelación entre los que conforman la comunidad educativa. Crear un entorno favorable, con relaciones horizontales, un equipo directivo trabajando de manera conjunta con los docentes para transformar la enseñanza. Asimismo, es necesario conectar la escuela con las redes educativas y con la comunidad en la cual se desenvuelve para conocer las necesidades y demandas.

La variable ambiente laboral fue definida por Mendoza (2011) como el clima que caracteriza al entorno laboral y, los procesos que se dan en él, caracterizado por una estructura propia y una organización particular; asimismo, es el ambiente institucional en el que se dan las interrelaciones entre los que forman parte de la comunidad los cuales perciben la atmósfera y los distintos aspectos que forman parte del ambiente en el cual desempeñan su labor. En ese contexto y refiriendo a Vigotsky, Luković et al. (2021) afirman que, en un entorno en el que las interacciones sociales son las adecuadas, aunado a la mediación docente, se facilita en el estudiante el incremento de sus capacidades cognitivas.

Asimismo, Chiavenato (2011), definió el ambiente laboral como el ambiente en el que se desenvuelve organización. En el ambiente de trabajo están aquellos que proveen recursos materiales, financieros, técnicos, humanos, por un lado y por otro, los usuarios o consumidores. El ambiente laboral ofrece oportunidades, pero también impone restricciones, desafíos, amenazas. La organización que logra el éxito es aquella que tiene la capacidad de concertar el trabajo que realizan las personas como individuos y como grupos de tal manera que permita a la organización atender las demandas y aprovechar las oportunidades que se den en el contexto. El ambiente escolar se percibe como las interacciones académicas, sociales, las normas que la regulan, los valores, las creencias en común dentro de

la escuela y el contexto en el cual se establecen esas relaciones (Prada et al., 2020).

Para UNESCO (2013), los nexos humanos que se establecen en el contexto educativo son uno de los factores que tiene mayor predominio en el aprendizaje de los estudiantes en América Latina. Un clima escolar eficaz evidencia respeto y colaboración entre directivos y profesores, familias y estudiantes. En un ambiente ordenado, los profesores pueden concentrarse en su labor pedagógica y los estudiantes encuentran un entorno propicio y motivador para el aprendizaje (Robinson et al., 2008).

Asimismo, el Consejo Nacional de Educación (2020) en el Proyecto Educativo Nacional 2031 (PEN) estableció como uno de sus propósitos el bienestar socioemocional, refiriendo que el sistema educativo y los directivos así como cada uno de los actores educativos deben crear las condiciones en el ambiente de trabajo para un adecuado clima de convivencia y velar por la salud socioemocional de la comunidad educativa; considerar que el estado físico, las emociones, y el aspecto espiritual son elementos de los cuales va a depender el desarrollo personal y colectivo. La satisfacción que el docente perciba en su entorno laboral lo motivará y facilitará el desarrollo de su profesionalidad, evidenciándose en su práctica pedagógica.

Las dimensiones de la variable ambiente laboral han sido consideradas a partir de la propuesta de Mendoza (2011): (i) comportamiento institucional; (ii) capacidad organizacional; (iii) dinámica institucional.

La primera dimensión fue definida por Mendoza (2011) como lo referido a la actitud, el sistema de valores y la conducta; asimismo, las normas, reglamentos y, la cultura que rigen las interacciones que se establecen en el ámbito educativo. Al respecto, Aira (2016) sustentó que las organizaciones a través de las reglas y normas son las que regulan las interacciones sociales y el comportamiento de los integrantes desde el rol asignado a cada uno de ellos. Asimismo, Yáñez et al. (2018) definieron como el comportamiento que se da en una organización fundamentada en la conducta ética, y que va a influir en el desempeño del personal, pues en un contexto en el cual hay respeto y adecuadas interrelaciones el personal se sentirá seguro y motivado, desarrollará mejor sus competencias y capacidades y se tendrá mayor productividad.

Sobre la capacidad organizacional, Mendoza (2011) refirió que es la destreza que tiene la institución para administrar los recursos financieros y humanos; esta dimensión está relacionada también a las interrelaciones humanas, además del contacto que establecen con el entorno y otras instituciones. Asimismo, Espinoza et al. (2020) refirieron que esta capacidad está relacionada a las políticas internas, de la institución, a la gobernabilidad, a la capacidad gerencial y a las estrategias que permitan aprovechar los elementos externos y los recursos internos que presente la institución para el logro de su calidad. Foronda (2018) sustentó que es la destreza que tiene una institución para utilizar sus recursos de tal manera que pueda vencer las dificultades que se presenten y asumir los retos.

En cuanto a la dimensión dinámica institucional Mendoza (2011) afirmó que está relacionado al actuar de las personas, a los recursos y estrategias que utilizan para afrontar con asertividad los conflictos que se presenten en el ambiente institucional y a las soluciones que plantean. Al respecto, Rendón (2016) asoció esta dimensión a los intercambios sociales que se establecen en el contexto laboral, asimismo, al quehacer institucional, además del aspecto socioafectivo.

Sobre la variable desempeño docente, MINEDU (2014) lo define como la práctica de la docencia que involucra un conjunto profundo de interacciones con los estudiantes, en los cuales actúa como mediador del aprendizaje, además de las relaciones que se establecen con sus compañeros en un trabajo colaborativo para la planificación, valoración y reflexión del quehacer educativo y con actitud ética. Según Montenegro (2007) y Rojas et al. (2021) está referido a todas las acciones que el docente realiza como parte de su labor en las que la capacidad crítica es muy importante. Geraldo et al. (2021) sostuvieron que está relacionado a las actividades que realiza en la escuela programación, materiales, estrategias, recursos y la necesidad de recibir retroalimentación para optimizar su labor educativa; el desempeño eficaz docente está relacionado con los aspectos académicos, administrativos y de interacción social, además, de la ética demostrada en su actuar.

MINEDU (2014) en el Marco del buen desempeño docente, identificó cuatro aspectos relacionados al ejercicio docente, los cuales para la presente investigación se consideran como dimensiones del 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 comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Con respecto a la primera dimensión, MINEDU (2014) en el marco del buen desempeño docente, afirmó que, consiste en la organización y planificación de documentos referidos a la enseñanza, la programación, las estrategias didácticas, considerando el contexto socio cultural, los aspectos inclusivos y las características cognitivas del estudiante; asimismo el docente en la preparación de todos los recursos necesarios para el aprendizaje evidencia su dominio en los conocimientos pedagógicos y del área, el uso de materiales didácticos y los mecanismos para evaluar los aprendizajes. Al respecto, Benavides et al. (2020) afirmó que el docente se prepara para que los estudiantes adquieran conocimientos, habilidades, valores y actitudes. A su vez, Gálvez y Milla (2018) sustentaron que el manejo inadecuado de este proceso, el énfasis en contenidos temáticos el poco conocimiento de teorías pedagógicas traería como resultado bajos logros de aprendizaje.

Sobre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, MINEDU (2014) lo definió como la mediación del docente para la adquisición de aprendizajes, promoviendo un ambiente motivador, utilizando recursos y estrategias pedagógicas que faciliten el logro de los propósitos de aprendizaje siendo capaz de aplicar instrumentos variados de evaluación que permitan el recojo de información para identificar los logros y el planteamiento de acciones de mejora. Vigotsky confiere al docente ese rol de mediador propiciando el aprendizaje a través de las interacciones sociales que posibiliten en el estudiante el llegar a la zona de desarrollo próximo y la adquisición de conocimientos que le permita comprender su realidad y aplicar al contexto cotidiano (Cortez y Tunal, 2018). Según García et al. (2004) la enseñanza aprendizaje busca el desarrollo cognitivo, emocional, psicológico, social, ético del estudiante, sujeto central de este proceso, con el desarrollo de capacidades que le permitan desenvolverse de manera asertiva en el entorno. De igual manera, Tünnermann (2011) fundamentó con respecto a la enseñanza- aprendizaje y con bases constructivistas referidos a Freire, Piaget, Ausubel, Vigotsky, que educar es establecer las condiciones para la construcción del conocimiento, el aprendizaje se hace significativo cuando se consideran los conocimientos previos del estudiante y el conocimiento se apropia cuando se interioriza y se incorpora en la estructura mental.

Minedu (2014) definió la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, como el ejercicio de la democracia en la participación de los que forman parte de la escuela, la comunicación eficaz del docente, el clima, la colaboración en la planificación y el desarrollo del PEI. Asimismo, la promoción del compromiso de las familias para el logro de objetivos académicos. En esa misma línea, Merino (2009), enfatiza en la relación abierta, interactiva, participativa e inclusiva que la escuela debe asumir con la comunidad, nutrirse de la cultura, la multidiversidad social, cultural y a su vez la escuela aportar con ciudadanos críticos, éticos, que puedan aportar académicamente, política y socialmente, en el contexto en el cual se desenvuelven. Es necesario la integración de los agentes socializadores como la familia, comunidad, organizaciones que intervienen en la formación de la persona (Rodríguez y Concepción, 2020)

Por otro lado, Chiavenato (2009), sustentó que las instituciones están conformadas por personas que están en constante cambio y evolucionan, de ellos depende el desarrollo de la organización y su éxito; aprovechando la sinergia del grupo, con el trabajo colaborativo, se lograrán las metas propuestas. Por lo tanto, en las escuelas es sumamente importante tener una visión de valor a los recursos humanos, de las interrelaciones adecuadas que se establezcan y una convivencia positiva organizacional se creará un entorno ordenado que favorezca el quehacer pedagógico incidiendo en el rendimiento de los estudiantes.

Acerca de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, Minedu (2014) refirió que está relacionado a la preparación docente, a la autorreflexión sobre su quehacer pedagógico y la participación colaborativa con sus colegas. Está referido también a la responsabilidad que tiene el profesional de la docencia en el logro de aprendizajes y el estar actualizado sobre las políticas educativas que se establecen en el país. Hernández et al. (2021) definieron identidad docente como un proceso asociado a la significatividad que se tiene sobre la profesión, el papel que desempeña, metodología, enseñanza y la parte afectiva que comprende la sensibilidad sobre los aspectos positivos y de dificultad que se presentan en el ejercicio de su práctica. Para Madueño y Márquez (2020) está relacionado a las vivencias del docente desde su preparación académica, experiencias personales y en el cual la escuela es el espacio social, cultural que va a ser parte de esa construcción docente. Para García y García (2021) la identidad

docente es una concepción interna que nace de las vivencias y la forma en que la persona se concibe a sí mismo y al contexto social, en tanto que, la profesionalidad se construye en función a aspectos objetivos relacionados a las competencias, conocimientos y valores; con la pandemia se pone en discusión la identidad y profesionalidad docente, es necesario estar capacitado para el dominio y aplicación reflexiva y creativa de recursos tecnológicos, y la actitud positiva que permita hacer frente a este nuevo contexto para buenos logros de aprendizaje.

Díaz (2018) afirmó que la base de una institución es tener a disposición personas competentes íntegras, honestas y comprometidas con la organización para una real transformación, favoreciendo el desarrollo de su profesionalidad con un clima institucional adecuado. En este sentido, la evaluación docente es indispensable porque permitirá determinar las fortalezas y los aspectos por superar, de esa manera se favorece el perfeccionamiento profesional y personal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo, al respecto, Goertzen (2017) refirió que se centra en datos cuantificables y tiene como objetivo principal construir mediciones confiables que permitan realizar análisis estadísticos.

Asimismo, el presente estudio fue de tipo básica, al respecto Valderrama (2015) indicó que el propósito es producir teorías científicas en las que se pone a prueba la teoría sin necesariamente aplicar sus resultados. Para Nieto (2018) la investigación básica trata de incrementar e intensificar el conocimiento y es muy importante para el desarrollo de la ciencia.

El diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal y correlacional causal, al respecto Hernández y Mendoza (2018) tanto como Seram (2019) refirieron que en ella no hay manipulación intencional de las variables, pues estos ya ocurrieron; en las investigaciones correlacionales causales se trata de hallar el grado en que se relacionan dos o más variables en una relación causa efecto. Las causas son las variables independientes y el efecto es la variable dependiente; asimismo es transversal por que el recojo de datos se realiza en un solo momento y en un tiempo único.

El esquema del nivel correlacional causal se muestra en la figura 1

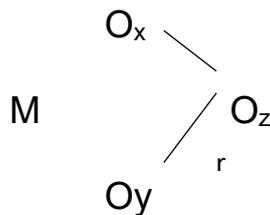


Figura 1: Esquema del nivel correlacional causal

Dónde: M es la muestra

O_x, O_y la observación de las variables independientes

O_z Observación de la variable dependiente

r relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente: Gestión directiva.

López et al. (2019) consideraron a la gestión directiva como la forma en que las acciones del director impactan en la organización a través del liderazgo, de las acciones estratégicas, la cultura y la promoción de un clima positivo para lograr los propósitos planificados en la institución.

Variable independiente: Ambiente laboral

Martín (2000) refirió que el ambiente laboral o clima de trabajo escolar está constituido por los elementos físicos, estructurales, funcionales, además de la cultura y los factores personales. La integración e interacción activa de todos estos elementos proporcionan a la institución un estilo particular que la va a diferenciar de las demás.

Variable dependiente: Desempeño docente.

Geraldo et al. (2021) definieron al desempeño docente como la práctica pedagógica que se evidencia a través de su competencia en el salón de clase, la planificación, actitudes y expectativas en el contexto donde desempeña su trabajo. Las competencias referidas son las pedagógicas, administrativas y sociales.

Definición operacional

Variable gestión directiva: es el conjunto de acciones realizadas por el director relacionadas al liderazgo y la gerencia que movilizan a todo el entorno

educativo para alcanzar las metas propuestas. Esta variable de estudio se midió mediante un cuestionario, las dimensiones que comprende son la gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria. Para la variable se han considerado 19 ítems.

Variable ambiente laboral: está relacionado al clima de trabajo y comprende aspectos físicos, estructurales, humanos, actitudes. Es un componente clave para el adecuado funcionamiento de la institución y el logro de objetivos. Esta variable de estudio se midió a través de un cuestionario, las dimensiones que comprende son: comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional. Para la variable se han considerado en total 25 ítems.

Variable desempeño docente: está relacionado al quehacer pedagógico docente, al accionar en el aula y todo lo referente al quehacer educativo. Esta variable se midió a través de un cuestionario, las dimensiones que comprende son: preparación y enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Para la variable se tiene en total 21 ítems.

Ver ANEXO 1: tabla de operacionalización de variables.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) refieren a la agrupación de casos que presentan características en común. En esta investigación y de acuerdo a las necesidades de estudio se trabajará con toda la población la cual presenta características en común y está conformada por 78 docentes del nivel secundaria, Comas 2021, tal y como se indica en la tabla N° 19 (Anexo 2)

Muestra. Otzen & Manterola (2017) manifestaron que la representatividad de una muestra permitirá extrapolar y generalizar los resultados observados en la población. En consecuencia, el análisis de una muestra permite hacer inferencias o generalizar conclusiones a la población objetivo con un alto grado de certeza.

Muestreo. Para Sharma (2017) es un procedimiento que emplea el investigador para seleccionar un número de elementos representativos de una población.

Criterios de inclusión: docentes que trabajan el presente año 2021 en la institución pública del nivel secundario Comas 2021.

Criterios de exclusión: directivos, docentes que cubren licencia, docentes de instituciones educativas privadas.

Para el presente estudio se trabajó con toda la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Hernández y Ávila (2020) mencionó al respecto que se refiere al procedimiento característico que se sigue para obtener información y que concuerda con el tipo de investigación que se va a realizar.

Encuesta: López y Fachelli (2015) la definieron como la técnica que permite la recolectar datos, por medio de preguntas, sobre las variables o características propias de la investigación. Para recoger los datos se utiliza el cuestionario.

Instrumento: Hernández y Mendoza (2018) la definieron como un recurso que permite la recogida de datos acerca de las variables. En la presente investigación dichas variables son: gestión directiva, ambiente de trabajo y desempeño docente.

Cuestionario: está conformado por una agrupación de interrogantes relacionadas a las variables que se han de medir (Hernández y Mendoza, 2018). En la presente investigación se aplicaron tres cuestionarios relacionados a las tres variables, considerando las dimensiones y se hará uso de la escala de Likert para medir los ítems.

Validez: los tres instrumentos fueron validados por un juicio de cuatro expertos, cuyo resultado fue la de aplicable, según tabla N° 20 (Anexo 3)

Confiabilidad: Se aplicó el método estadístico de Alfa de Cronbach para definir la confianza y la consistencia de los instrumentos. Los tres instrumentos se aplicaron a una muestra piloto de 30 docentes, obteniendo un coeficiente de 0,844 de fiabilidad para la variable gestión directiva, 0,956 de fiabilidad para la variable ambiente laboral y para la variable desempeño docente 0,957 de confiabilidad. De acuerdo a estos resultados podemos mencionar que los tres cuestionarios tienen alto grado de confiabilidad (Anexo 4)

3.5. Procedimientos

Se realizó una aplicación piloto de los instrumentos, para su validación y confiabilidad, a 30 docentes, seleccionados al azar, en una institución educativa que presentaron similares características que la población de estudio.

Se aplicaron los tres instrumentos a una población de 78 docentes de las II.EE. objetos de estudio, se coordinó con las instituciones solicitando autorización formalizada por la universidad, para la aplicación del cuestionario, las cuales figuran en los anexos. Los datos se recogieron de manera virtual a través de los formularios que fueron proporcionados por los docentes, los cuales generarán la base de datos. Para el procesamiento, interpretación y análisis de los instrumentos aplicados se usarán los programas Microsoft Excel y SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento y el análisis de datos se hizo en dos fases: descriptiva en la que se elaboraron tablas y figuras de las variables de estudio y para el nivel inferencial se contrastaron las hipótesis mediante el estadístico de regresión logística para cual se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 y el programa Excel

3.7. Aspectos éticos

Para este estudio se siguió el protocolo de investigación científica. Considerando el respeto por las personas y el consentimiento informado, se obtuvo el permiso correspondiente de las instituciones educativas en las que se realizó las encuestas, siendo éstas anónimas y respetándose la confidencialidad de los datos; asimismo las personas parte de la muestra fueron informadas de manera oportuna sobre los objetivos de la investigación participando sin coacción, con autonomía y de manera voluntaria. Por otro lado, el reconocimiento a la autoría de las citas se realizó aplicando las normas internacionales de citas y referencias. Los datos son reales y no se manipuló por ningún motivo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de las variables

Tabla 1

Descripción de los niveles de la variable gestión directiva y dimensiones

| Niveles | Poco favorable | | Medianamente favorable | | Favorable | | Total | |
|------------------------|----------------|------|------------------------|------|-----------|------|-------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Gestión institucional | 33 | 42.3 | 16 | 20.5 | 29 | 37.2 | 78 | 100.0 |
| Gestión pedagógica | 34 | 43.6 | 16 | 20.5 | 28 | 35.9 | 78 | 100.0 |
| Gestión administrativa | 33 | 42.3 | 13 | 16.7 | 32 | 41.0 | 78 | 100.0 |
| Gestión comunitaria | 34 | 43.6 | 11 | 14.1 | 33 | 42.3 | 78 | 100.0 |
| Gestión directiva | 33 | 42.3 | 13 | 16.7 | 32 | 41.0 | 78 | 100.0 |

Nota: Matriz de datos (Anexo)

En la tabla 1 se observa de una muestra de 78 docentes de las instituciones educativas del nivel secundario Comas 2021, que representan el 100% de la muestra, que el 42.3% manifestaron que existe un nivel poco favorable respecto a la gestión directiva; el 41% señalaron un nivel favorable y el 16.7% un nivel medianamente favorable; en la dimensión gestión institucional se observa que el 42.3% manifestaron que existe un nivel poco favorable; el 37.2% un nivel favorable y el 20.5% un nivel medianamente favorable; en la dimensión gestión pedagógica se observa que el 43.6% indicaron que existe un nivel poco favorable; el 35.9% un nivel favorable y el 20.5% un nivel medianamente favorable; en la dimensión gestión administrativa se evidencia que el 42.3% indicaron que existe un nivel poco favorable; el 41% un nivel favorable y el 16.7% un nivel medianamente favorable y en la gestión comunitaria se observa que el 43.6% indicaron que existe un nivel medianamente favorable; el 42.3% un nivel favorable y el 14.1% un nivel medianamente favorable.

Tabla 2

Descripción de los niveles de la variable ambiente laboral y dimensiones

| Niveles | Poco adecuado | | Medianamente adecuado | | Adecuado | | Total | |
|------------------------------|---------------|------|-----------------------|------|----------|------|-------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Comportamiento institucional | 32 | 41.0 | 12 | 15.4 | 34 | 43.6 | 78 | 100.0 |
| Capacidad organizacional | 32 | 41.0 | 12 | 15.4 | 34 | 43.6 | 78 | 100.0 |
| Dinámica institucional | 32 | 41.0 | 12 | 15.4 | 34 | 43.6 | 78 | 100.0 |
| Ambiente laboral | 32 | 41.0 | 12 | 15.4 | 34 | 43.6 | 78 | 100.0 |

Nota: Matriz de datos (Anexo)

En la tabla 2 se observa de una muestra de 78 docentes de las instituciones educativas del nivel secundario Comas 2021, que representan el 100% de la muestra que el 43.6% indicaron que hay un nivel adecuado respecto al ambiente laboral; el 41% señalaron un nivel poco adecuado y el 15.4% un nivel moderadamente adecuado; en la dimensión comportamiento institucional se observó que el 43.6% indicaron que existe un nivel adecuado; el 41% señalaron un nivel poco adecuado y el 15.4% un nivel moderadamente adecuado; en la dimensión capacidad organizacional se apreció que el 43.6% indicaron que existe un nivel adecuado; el 41% señalaron un nivel poco adecuado y el 15.4% un nivel moderadamente adecuado y en la dimensión dinámica institucional se observó que el 43.6% indicaron que existe un nivel adecuado; el 41% señalaron un nivel poco adecuado y el 15.4% un nivel moderadamente adecuado.

Tabla 3

Descripción de los niveles de la variable desempeño docente y dimensiones

| Niveles | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|---|------|------|-------|------|------|------|-------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | 29 | 37.2 | 24 | 30.8 | 25 | 32.1 | 78 | 100.0 |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | 26 | 33.3 | 21 | 26.9 | 31 | 39.7 | 78 | 100.0 |
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | 26 | 33.3 | 21 | 26.9 | 31 | 39.7 | 78 | 100.0 |
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | 26 | 33.3 | 21 | 26.9 | 31 | 39.7 | 78 | 100.0 |
| Desempeño docente | 24 | 30.8 | 25 | 32.1 | 29 | 37.2 | 78 | 100.0 |

Nota: Matriz de datos (Anexo)

En la tabla 3, se observa de una muestra de 78 docentes de las instituciones educativas del nivel secundario Comas 2021, que representan el 100% de la muestra que el 37.2% manifestaron que existe un nivel alto respecto al desempeño docente; el 32.1% señalaron un nivel medio y el 30.8% un nivel bajo; en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 37.2% señalaron la existencia de un nivel bajo, el 32.1% señalaron un nivel alto y el 30.8% un nivel medio; en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se observó que el 39.7% indicaron un nivel alto, el 33.3% un nivel bajo y el 26.9% señalaron un nivel medio; en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el 39.7% indicaron un nivel alto, el 33.3% un nivel bajo y el 26.9% un nivel medio y en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se apreció que el 39.7% indicaron un nivel alto, el 32.1% señalaron un nivel medio y el 30.8% afirmaron un nivel bajo.

4.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Supuestos que se deben cumplir en la contrastación de las hipótesis

Tabla 4

Información de ajuste de los modelos

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 108,649 | | | |
| Final | 19,709 | 88,940 | 4 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 4, se observa la dependencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente, en la cual se tiene el valor del Chi cuadrado: 88.940 y el valor de la significancia $p = 0.000 < 0.05$ lo cual indica que los datos de la variable no son independientes, es decir implica la dependencia de las dos variables sobre la variable dependiente: Desempeño docente.

Tabla 5

Bondad de ajuste del modelo

| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-----------|--------------|----|------|
| Pearson | 11,669 | 6 | ,070 |
| Desvianza | 9,462 | 6 | ,149 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 5 se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable, donde es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de $p_valor 0.070$ en la cual cumple con el supuesto de $p = 0.070 > 0.05$. Por lo tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Contrastación de la hipótesis

H₀: No existe influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021.

H_a: Existe influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal

Tabla 6

Pseudo R cuadrado

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,680 |
| Nagelkerke | ,766 |
| McFadden | ,521 |

Función de enlace: Logit.

La prueba del pseudo R cuadrado muestra la dependencia porcentual de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente donde el coeficiente de Nagelkerke indica la variabilidad de la variable dependiente: Desempeño docente en la cual el 76.6% de la gestión directiva y el ambiente laboral explican la influencia. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 6 y tabla 7 se asume rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se afirma que existe influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021.

Tabla 7*Estimaciones de los parámetros de la hipótesis general*

| | | Estimación | Desv. Error | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% | |
|-----------|-------------------------|----------------|-------------|---------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Desempeño docente = 1] | -6,412 | 1,272 | 25,414 | 1 | ,000 | -8,904 | -3,919 |
| | [Desempeño docente = 2] | -1,640 | ,481 | 11,604 | 1 | ,001 | -2,584 | -,696 |
| Ubicación | [Gestión directiva=1] | -3,740 | 1,647 | 5,155 | 1 | ,023 | -6,967 | -,512 |
| | [Gestión directiva=2] | 17,174 | ,947 | 329,080 | 1 | ,000 | 15,318 | 19,030 |
| | [Gestión directiva=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Ambiente laboral=1] | -3,740 | 1,674 | 4,990 | 1 | ,025 | -7,021 | -,458 |
| | [Ambiente laboral=2] | -20,699 | ,000 | . | 1 | . | -20,699 | -20,699 |
| | [Ambiente laboral=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

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

De acuerdo a los resultados de la tabla 7, se observa la significancia en la cual se puede afirmar que existe influencia de las variables gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente; es decir cuando la gestión directiva presenta un nivel poco favorable el desempeño docente será bajo con $p = 0.023 < 0.05$; si la gestión directiva presenta un nivel medianamente favorable el desempeño docente presentará un nivel medio con $p = 0.000 < 0.05$ y si el ambiente laboral presenta un nivel poco adecuado el desempeño docente será bajo o medio con $p = 0.025 < 0.05$.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: No existe influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021.

H_a: Existe influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,739 |
| Nagelkerke | ,832 |
| McFadden | ,612 |

Función de enlace: Logit.

La prueba del pseudo R cuadrado, muestra la dependencia porcentual de la gestión directiva y el ambiente laboral en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes donde el coeficiente de Nagelkerke indica la variabilidad de la variable dependiente: Desempeño docente en la cual el 83.2% de la gestión directiva y el ambiente laboral explican la influencia. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 8 y tabla 9 se considera aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 9

Estimaciones de los parámetros respecto a la gestión directiva y el ambiente laboral en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

| | | Estimación | Desv. Error | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% | |
|-----------|-----------------------|----------------|-------------|----------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Preparación = 1] | -38,507 | ,667 | 3336,205 | 1 | ,000 | -39,813 | -37,200 |
| | [Preparación = 2] | -1,363 | ,440 | 9,610 | 1 | ,002 | -2,225 | -,501 |
| Ubicación | [Gestión directiva=1] | -37,856 | 1,409 | 721,391 | 1 | ,000 | -40,619 | -35,094 |
| | [Gestión directiva=2] | -19,935 | ,000 | . | 1 | . | -19,935 | -19,935 |
| | [Gestión directiva=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Ambiente laboral=1] | -2,144 | 1,273 | 2,838 | 1 | ,092 | -4,638 | ,351 |
| | [Ambiente laboral=2] | -17,473 | ,000 | . | 1 | . | -17,473 | -17,473 |
| | [Ambiente laboral=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

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

La tabla 9, muestra las significancias por lo cual se puede afirmar que existe influencia de las variables gestión directiva en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; es decir cuando la gestión directiva presenta un nivel poco favorable la preparación para el aprendizaje de los estudiantes será bajo y medio con $p = 0.000 < 0.05$; Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021.

H_a: Existe influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,723 |
| Nagelkerke | ,816 |
| McFadden | ,591 |

Función de enlace: Logit.

La prueba del pseudo R cuadrado, muestra la dependencia porcentual de la gestión directiva y el ambiente laboral en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes donde el coeficiente de Nagelkerke indica la variabilidad de la variable dependiente: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la cual el 81.6% de la gestión directiva y el ambiente laboral explican la influencia. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 10 y tabla 11 se considera rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se afirma que existe influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 11

Estimaciones de los parámetros respecto a la gestión directiva y el ambiente laboral en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

| | | Estimación | Desv. Error | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% | |
|-----------|-----------------------|----------------|-------------|---------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Enseñanza = 1] | -6,925 | 1,348 | 26,383 | 1 | ,000 | -9,567 | -4,283 |
| | [Enseñanza = 2] | -2,186 | ,586 | 13,919 | 1 | ,000 | -3,334 | -1,038 |
| Ubicación | [Gestión directiva=1] | -4,347 | 1,678 | 6,714 | 1 | ,010 | -7,636 | -1,059 |
| | [Gestión directiva=2] | 15,642 | 1,008 | 240,887 | 1 | ,000 | 13,667 | 17,618 |
| | [Gestión directiva=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Ambiente laboral=1] | -4,035 | 1,649 | 5,986 | 1 | ,014 | -7,268 | -,803 |
| | [Ambiente laboral=2] | -19,704 | ,000 | . | 1 | . | -19,704 | -19,704 |
| | [Ambiente laboral=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

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

Se observa en la tabla 11, las significancia en la cual se puede afirmar que existe influencia de las variables gestión directiva y el ambiente laboral en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; es decir cuando la gestión directiva presenta un nivel medianamente favorable la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes será medio con $p = 0.010 < 0.05$; y si la gestión directiva presenta un nivel medianamente favorable la enseñanza será alcanzará un nivel medio con $p = 0.000 < 0.05$ y si el ambiente laboral presenta un nivel poco adecuado la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes será bajo o medio con $p = 0.014 < 0.05$.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021.

H_a: Existe influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,723 |
| Nagelkerke | ,816 |
| McFadden | ,591 |

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estaría manifestando es la dependencia porcentual de la gestión directiva y el ambiente laboral en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad donde el coeficiente de Nagelkerke indica la variabilidad de la variable dependiente: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la cual el 81.6% de la gestión directiva y el ambiente laboral explican la influencia. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 12 y tabla 13 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se afirma que existe influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 13

Estimaciones de los parámetros respecto a la gestión directiva y el ambiente laboral en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

| | | Estimación n | Desv. Error | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% | |
|-----------|--------------------------|-----------------|----------------|---------|----|------|----------------------------------|--------------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Participación = 1] | -6,925 | 1,348 | 26,383 | 1 | ,000 | -9,567 | -4,283 |
| | [Participación = 2] | -2,186 | ,586 | 13,919 | 1 | ,000 | -3,334 | -1,038 |
| Ubicación | [Gestión directiva=1] | -4,347 | 1,678 | 6,714 | 1 | ,010 | -7,636 | -1,059 |
| | [Gestión directiva=2] | 15,642 | 1,008 | 240,887 | 1 | ,000 | 13,667 | 17,618 |
| | [Gestión directiva=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Ambiente laboral=1] | -4,035 | 1,649 | 5,986 | 1 | ,014 | -7,268 | -,803 |
| | [Ambiente laboral=2] | -19,704 | ,000 | . | 1 | . | -19,704 | -19,704 |
| | [Ambiente laboral=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | | | | | | | | |

Función de enlace: Logit.

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

En los resultados de la tabla 13, se observa la significancia en la cual se puede afirmar que existe influencia de las variables gestión directiva y el ambiente laboral en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; es decir cuando la gestión directiva presenta un nivel poco favorable ($p = 0.010 < 0.05$) y medianamente favorable ($p = 0.000 < 0.05$) la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad será bajo y medio; y si el ambiente laboral presenta un nivel poco adecuado la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad será bajo o medio con $p = 0.014 < 0.05$.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021.

H_a: Existe influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,723 |
| Nagelkerke | ,816 |
| McFadden | ,591 |

Función de enlace: Logit.

Se observa la dependencia porcentual de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente donde el coeficiente de Nagelkerke indica la variabilidad de la variable dependiente: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El 81.6% de la gestión directiva y el ambiente laboral explican la influencia. Asimismo, teniendo las significancias de la tabla 14 y tabla 15 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se afirma que existe influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 15

Estimaciones de los parámetros respecto a la gestión directiva y el ambiente laboral en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

| | | Estimación n | Desv. Error | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% | |
|-----------|--------------------------|-----------------|----------------|---------|----|------|----------------------------------|--------------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Desarrollo = 1] | -6,925 | 1,348 | 26,383 | 1 | ,000 | -9,567 | -4,283 |
| | [Desarrollo = 2] | -2,186 | ,586 | 13,919 | 1 | ,000 | -3,334 | -1,038 |
| Ubicación | [Gestión directiva=1] | -4,347 | 1,678 | 6,714 | 1 | ,010 | -7,636 | -1,059 |
| | [Gestión directiva=2] | 15,642 | 1,008 | 240,887 | 1 | ,000 | 13,667 | 17,618 |
| | [Gestión directiva=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Ambiente laboral=1] | -4,035 | 1,649 | 5,986 | 1 | ,014 | -7,268 | -,803 |
| | [Ambiente laboral=2] | -19,704 | ,000 | . | 1 | . | -19,704 | -19,704 |
| | [Ambiente laboral=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

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

Los resultados de la tabla 15, muestran la significancia en la cual se puede afirmar que existe influencia de las variables gestión directiva y el ambiente laboral en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; es decir cuando la gestión directiva presenta un nivel poco favorable ($p = 0.000 < 0.05$) el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente será bajo y medio; y si el ambiente laboral presenta un nivel poco adecuado ($p = 0.014 < 0.05$) el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el será bajo o medio.

V. DISCUSIÓN

Este trabajo de investigación permitió el logro del objetivo, el cual fue, determinar la influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente. Para lo cual se aplicaron estadísticos que validaron la significancia y por lo tanto la aceptación de las hipótesis de las variables y sus dimensiones.

Con respecto a la hipótesis general se halló que hay dependencia entre la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de Comas 2021, por lo cual se acepta la hipótesis alterna.

Este resultado coincide con el estudio realizado por Chata (2019) quien determinó que hay dos elementos clave que inciden en la gestión escolar, el estilo del liderazgo que ejerce el directivo y un adecuado clima organizacional cuando la gestión es de tipo democrático, es decir, se consideran mecanismos para la intervención de la colectividad educativa en las decisiones que se han de tomar y se propicia un clima positivo se logran así, las metas de aprendizaje y por lo tanto, una educación de calidad. En la misma línea Leithwood et al. (2019) sostuvieron que el líder escolar es aquel que tiene la capacidad de influir sobre los agentes educativos creando un entorno armonioso propicio para el aprendizaje.

De la misma manera el resultado del presente trabajo concuerda con lo hallado por Huayta y Luza (2018) quienes concluyeron que un óptimo ambiente laboral aunado a la predisposición hacia el trabajo permite que los docentes favorezcan aprendizajes críticos, reflexivos y creativos en los estudiantes. Un adecuado clima permite que las vinculaciones interpersonales que se establecen en la institución se evidencien en un buen trato y asertividad en la comunicación, los que van a dar como resultado un desempeño docente eficaz. Al respecto, UNESCO (2013) refirió que la institución que tiene éxito es aquella que propicia un ambiente escolar eficaz, así el docente puede enfocarse en su labor pedagógica. En un ambiente ordenado los estudiantes encontrarán un entorno apropiado para el aprendizaje (Robinson et al., 2008).

Resultados similares son los hallados por Casas (2019) las evidencias señalan que el desempeño docente será mejor si es que el directivo enfoca su gestión en el rol pedagógico. El liderazgo del director es altamente significativo para la calidad de las prácticas docentes y el servicio educativo que se brinda.

El presente estudio coincide también con los resultados hallados por Hidalgo y Orbegoso (2019) los cuales determinaron que el directivo debe centrar su rol en el liderazgo pedagógico, enfocado en los aprendizajes, desarrollar una apropiada comunicación como emisor y con capacidad de escucha, siendo una de sus principales roles orientar al personal hacia la meta.

Los resultados de estos estudios coincidentes con la presente investigación demuestran que es fundamental que el director asuma su rol de líder pedagógico pues es el que debe influir, motivar, orientar, establecer adecuados canales de comunicación y acompañar al docente quien es el responsable directo del aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, el líder directivo debe propiciar un ambiente de trabajo ordenado y seguro en el cual se establezcan adecuadas relaciones de convivencia. Una institución educativa con un clima escolar fuerte con docentes altamente motivados, con alta satisfacción laboral influirá positivamente en la práctica docente evidenciándose en buenos resultados de aprendizaje.

Con respecto a la hipótesis específica 1 se halló que la gestión directiva y el ambiente laboral influyen en la preparación para el aprendizaje, resultados similares a este estudio son los hallados por Almeyda (2020) en el sentido que las relaciones que se establecen en el ambiente laboral cuando son adecuadas y hay estímulos y reconocimiento, crean una atmósfera de satisfacción en el personal docente lo cual influirá en su rendimiento laboral; asimismo, la gestión del directivo es fundamental para la orientación pedagógica, la evaluación docente le permitirá identificar necesidades y a partir de ello establecer un plan de mejora que considere estrategias de acompañamiento para el mejoramiento de su quehacer pedagógico y el logros de aprendizajes significativos. Lo afirmado se enmarca en lo que dice MINEDU (2014) respecto a la dimensión considerada en el presente trabajo, la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el docente es el que planifica su trabajo considerando toda la documentación curricular y todos los recursos pedagógicos necesarios evidenciando, además, dominio disciplinar; para lo cual debe tener conocimiento sobre las características del estudiante, aspectos cognitivos, el ámbito social y cultural en el cual se desenvuelve, además de realizar un trabajo pedagógico con enfoque inclusivo e intercultural. Con respecto a lo mencionado Benavides et al. (2020) sostuvieron que para optimizar el trabajo docente el director debe realizar un acompañamiento que fortalezca la práctica

pedagógica del docente para mejores logros en el aprendizaje. A su vez Gálvez y Milla (2018) sostuvieron que es importante la reflexión en la práctica docente, realizar una introspección para identificar las situaciones de estrategias, estilos de enseñanza y otros procesos propios de la enseñanza aprendizaje que tiene que mejorar para asumir el compromiso de realizar cambios significativos en su desempeño.

Resultados coincidentes son los determinados por Rojas et al.(2020) quienes hallaron que las condiciones que se presentan en el ambiente laboral no son las óptimas para el quehacer pedagógico, sobre todo en esta situación de pandemia, los docentes han tenido que enfrentar situaciones diferentes dadas por este nuevo situación de educación remota, falta de equipamiento, conectividad no adecuada, más horas de trabajo que en la educación presencial, lo cual causa agotamiento en el docente, sumado a la falta de colaboración entre pares y el poco apoyo del directivo para articular los recursos que se necesita para que la institución siga funcionando adecuadamente.

A partir de ambos estudios y en función a los resultados de esta investigación se reconoce la importancia de un ambiente adecuado que favorezca la práctica pedagógica, es importante, potenciar la labor que desempeña el docente sobre la preparación que realiza para el aprendizaje, la planificación, el dominio disciplinar que debe demostrar, los recursos y estrategias didácticas adecuadas a las necesidades del estudiante, además de lo imperativo de seguir capacitándose y adecuándose a los cambios. En este punto, el trabajo colaborativo y colegiado entre docentes es sumamente importante, está demostrado que el trabajo grupal es más productivo y eficaz porque se enriquece la solución de problemas al intercambiar puntos de vista, se optimiza el tiempo, mejora la comunicación, hay un mayor sentido de responsabilidad y compromiso, se asumen las metas en común y el ambiente laboral mejora.

Se confirma la hipótesis específica 2 el cual indica que hay influencia de la gestión directiva y ambiente laboral en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Similares resultados se dan en el estudio realizado por Toapanta et al. (2020) quienes encontraron que en un ambiente institucional donde hay falta de comunicación, conflictos entre el personal, ausencia de estímulos y poca motivación para la mejora profesional, perjudica el estado de satisfacción laboral

afectando negativamente en la calidad de la enseñanza. Al respecto, Cortez y Tunal (2018) refirieron a Vigotsky sobre la importancia del rol docente como mediador del aprendizaje, favorecedor de las interacciones sociales que permiten al estudiante llegar a la zona de desarrollo próximo y de esa manera adquirir conocimientos que le permitan entender y cuestionar su realidad y aplicarlos a su contexto. Lo cual confirma que en situaciones de ambiente de trabajo que no ofrecen las condiciones necesarias de orden, seguridad y un clima adecuado, el desempeño docente se va a ver menguado.

Asimismo, López et al. (2018) llegaron a la conclusión que el clima en el ambiente laboral es sumamente importante para el desempeño docente, ello concuerda con los resultados de la presente investigación, un ambiente laboral favorable favorecerá también un desempeño docente favorable. Acerca del ambiente de trabajo, Martín (2000) refirió que está constituida por las interacciones de convivencia que se dan entre los que conforman la comunidad escolar, además de los elementos físicos de la institución como infraestructura, equipamiento; los resultados hallados por por López et al. (2018) demuestran que no siempre las restricciones en infraestructura, y otros recursos materiales, por la situación de pobreza en la que pueden encontrarse las escuelas, son limitantes para tener buenos resultados de aprendizaje; lo hallado demuestra que, cuando hay un ambiente motivador, adecuada comunicación, convivencia positiva, trabajo colaborativo, satisfacción personal y una gestión directiva que asume el rol pedagógico como factor fundamental, valorando el trabajo de los docentes, promoviendo su profesionalidad y propiciando un entorno adecuado de convivencia se logran buenos resultados en el aprendizaje. Al respecto, MINEDU (2014) refirió que el docente en la planificación de su enseñanza debe considerar acciones para propiciar un entorno favorable y motivador para el estudiante, además de la selección de estrategias diversas para el aprendizaje; considerar también la evaluación como un elemento valorativo de su trabajo, pues le permite recoger información de los logros y dificultades del estudiante para realizar una retroalimentación oportuna; asimismo le posibilita reflexionar sobre su quehacer pedagógico para responder a compromisos de perfeccionamiento; por eso la importancia de un liderazgo directivo que pueda crear las condiciones que garanticen un entorno adecuado para mejores resultados. En esa misma línea

García et al. (2004) manifestaron que la enseñanza aprendizaje considera al estudiante como el sujeto principal de este proceso, y busca la adquisición de capacidades que le permita desenvolverse de manera asertiva en el entorno.

Estos resultados similares al presente estudio, recalcan en la importancia de un entorno favorable para el aprendizaje, con adecuada convivencia y clima escolar. Considerando el bienestar emocional de los integrantes de la escuela para desempeños favorables y el logro de metas de aprendizaje, el PEN al 2031(2020) sustentó que el sistema educativo y cada uno de los actores que son responsables del aprendizaje deben crear un ambiente de convivencia que cuide la salud socioemocional de la comunidad educativa, pues el aspecto cognitivo, la salud física, las emociones y el aspecto espiritual crean condiciones para afrontar con asertividad situaciones diversas que se presenten en el ambiente de trabajo y a la vez propicia un ambiente positivo para el desarrollo profesional docente, reflejado en su práctica pedagógica.

La hipótesis específica 3 demostró que hay influencia de la gestión directiva y ambiente laboral en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Se coincide con Briones (2017) en el sentido que un adecuado clima institucional y un liderazgo directivo asumido positivamente incrementará la calidad educativa que la institución brinda, para lo cual se necesita que la comunidad educativa en pleno asuma el compromiso de mejora, los estudiantes, los docentes, el personal administrativo, los directivos y los padres de familia. Son los directivos los que tienen que crear las condiciones adecuadas para un ambiente de trabajo con buenos resultados y en el cual se promuevan valores; esta tendrá impacto en los estudiantes si es que la escuela, familia y comunidad trabajan de manera conjunta y coherente. Al respecto, MINEDU (2014) sustentó que el director es el líder pedagógico quien debe promover una escuela enfocada en el aprendizaje propiciando un ambiente acogedor en el que se establezcan interrelaciones positivas en el ámbito escolar, vinculando la escuela con el contexto familiar y la comunidad, para optimizar los aprendizajes. Por ello se debe fortalecer la participación de las familias con sus aportes para mejorar los aprendizajes y asumir el rol que corresponde igual manera, establecer relaciones con la comunidad, alianzas estratégicas para la realización de proyectos en común, brindando los saberes locales para ser utilizados en los procesos pedagógicos. Al respecto,

Rodríguez y Concepción (2020) manifestaron que es fundamental la participación en la escuela de los agentes educativos como la familia y la comunidad con las organizaciones que la integran que refuercen el trabajo realizado en las IE. para lograr objetivos relacionados a la formación del estudiante. En esa misma línea Chiavenato (2009) manifestó que el recurso humano es el que sustenta a las instituciones y es importante aprovechar la sinergia del grupo para la consecución de objetivos.

Existen puntos coincidentes con el estudio de Cenaz. Et al. (2021), en cuanto a la importancia que tiene la participación activa del docente en las actividades pedagógicas y otros, propios de la institución. El favorecer la colaboración de las familias como apoyo para tener mejores resultados académicos y de formación, a través de una comunicación eficaz y establecer vínculos con la comunidad a partir del tratamiento pedagógico de las actividades socioculturales locales.

En un ambiente de trabajo en el cual hay adecuadas interrelaciones personales y un clima motivador que produce satisfacción en el trabajo, se crean condiciones propicias para el desarrollo del profesionalismo docente lo que va a influir notablemente en el desempeño docente.

Los resultados hallados en la presente investigación permiten afirmar la trascendencia de la participación de todos los que conforman la comunidad educativa para mejores resultados, asumiendo compromisos según su rol; asimismo, el vincular a la escuela con la comunidad local para el conocimiento y valoración de los saberes culturales y su inserción en la práctica pedagógica, de esa manera los aprendizajes se sitúan en un contexto real y el aprendizaje se hace significativo.

La hipótesis específica 4 afirma que hay influencia de la gestión directiva y ambiente laboral en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Similares resultados son los hallados por Villagra et al. (2018) cuando el docente no se siente satisfecho en el ambiente laboral pueden reducirse las capacidades en su rol pedagógico, sentirse poco motivado para su desarrollo profesional, afectando el aprendizaje del estudiante; afirmó también que el directivo desde su rol pedagógico debe fortalecer el desarrollo profesional, lo cual va mucho más allá que el dominio disciplinar y estratégico, sino también la parte actitudinal, pues las experiencias que vivencia en la escuela afectan su motivación, de tal manera que,

su desarrollo profesional puede verse afectada. Al respecto, Hernández et al. (2021) explicaron que la identidad docente está relacionada a la percepción que el profesor tiene sobre su profesión y la significatividad que le confiere; en estos tiempos de cambios acelerados en las comunicaciones y tecnología el docente debe ser capaz de asumir nuevos paradigmas y orientar su práctica pedagógica al desarrollo de competencias. Al respecto, Jácome y Martínez (2020) sustentaron que una gestión directiva eficaz logra que el personal se sienta parte de la institución, que desarrolle el sentido de identidad y pertenencia y trabajen con una visión en común para el logro planificado de aprendizajes. A su vez, Cruzata y Rodríguez (2016) refirieron que el elemento más importante en la institución educativa es el factor humano, por lo tanto, es necesario adquirir modelos mentales en común, para el cumplimiento de objetivos institucionales, gestionando procesos para incrementar la calidad educativa. En esa misma línea, MINEDU (2014) afirmó que los directivos deben liderar la gestión pedagógica para el logro de aprendizajes, motivar al personal para fortalecer sus capacidades y asumir compromisos; es sustancial la labor del director para desarrollar las competencias profesionales docentes, motivarlos a crecer en el trabajo. En este sentido la evaluación es importante porque permitirá identificar las fortalezas y aquellos aspectos por mejorar; asimismo, la reflexión y autoevaluación docente son importantes para su perfeccionamiento profesional (Díaz. 2018).

Similares resultados se tienen en el estudio realizado por Sagredo y Castelló (2019) en cuanto a la gestión del director y el clima institucional, dos elementos clave para optimizar la práctica educativa. El liderazgo pedagógico que asume el director va a incidir notablemente en el incremento de la cultura profesional docente, de ahí la importancia de generar en el directivo el desarrollo de competencias de liderazgo que fortalezcan su desempeño para un real aporte al desarrollo profesional docente; asimismo el clima escolar positivo incidirá en la motivación y satisfacción laboral, reforzando su estado emocional e impactando en su labor pedagógica.

Estos estudios coincidentes permiten confirmar lo hallado en la presente investigación en cuanto al rol principal de la gestión directiva para propiciar un ambiente favorable motivador, generador de compromisos, con acompañamiento al docente para la mejora de su desarrollo profesional, lo cual impactará en los aprendizajes del estudiante.

El diseño del trabajo, en cuanto a la regresión logística, permitió reconocer la influencia de las variables independientes sobre la variable dependiente. Si las dos primeras se fortalecen entonces se tendrán buenos resultados en la variable dependiente; así se podrá prever y considerar acciones que garanticen una adecuada gestión directiva y un entorno laboral armonioso para un adecuado desempeño docente, teniendo como resultado un servicio educativo de calidad, con buenos resultados en el aprendizaje. En cuanto a las debilidades se mencionan el contexto de pandemia que exigió enviar el cuestionario de manera virtual y que incidió en la demora del recojo de datos, lo cual fue subsanado lográndose los objetivos planteados.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Teniendo en cuenta el objetivo general, los resultados inferenciales determinaron la influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente, con una significancia de 0.000 en el estadístico de Wald y 76.6% el índice de Nalgerkerke de 76.6%

Segunda:

Se determinó la influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, con una significancia de 0.000 en el estadístico de Wald y 83.2% en el índice de Nalgerkerke.

Tercera:

Se determinó la influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, con una significancia de 0.000 en el estadístico de Wald y 81.6% el índice de Nalgerkerke.

Cuarta:

Se determinó la influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, con una significancia de 0.000 en el estadístico de Wald y 81.6% el índice de Nalgerkerke.

Quinta:

Se determinó la influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, con un índice de Nalgerkerke de 81.6% y el estadístico de Wald con una significancia de 0.000.

VII. RECOMENDACIONES**Primero:**

El Ministerio de Educación debe implementar programas de fortalecimiento de la gestión directiva para el desarrollo de competencias en liderazgo.

Segundo:

El directivo debe enfocar su gestión en liderazgo pedagógico, para propiciar el desarrollo profesional docente a través de un acompañamiento reflexivo para la mejora de su práctica pedagógica.

Tercero

El directivo y docentes deben facilitar la participación de las familias en la institución educativa, desde el rol que le compete para mejores resultados y ser capaz de vincular la escuela con la comunidad a través de proyectos de desarrollo institucional y local.

Cuarto

El directivo debe implementar acciones que refuercen de manera positiva el ambiente laboral en la escuela propiciando un entorno ordenado y adecuado para buenos resultados en los aprendizajes.

Quinto

El Ministerio de Educación y las instancias descentralizadas deben implementar programas referidos al bienestar emocional de todos los que constituyen la comunidad educativa para el manejo de conflictos personales e institucionales.

Sexto

El Ministerio de Educación debe implementar programas de desarrollo profesional permanente para fortalecer las competencias pedagógicas del docente.

Séptimo

El docente debe asumir una actitud proactiva con apertura a los cambios que el presente siglo demanda, capacitándose de manera permanente para la mejora de su profesionalidad.

Octavo

El directivo debe promover en la institución educativa el trabajo colaborativo y colegiado, tendientes a conformar comunidades de aprendizaje.

Los resultados e instrumentos utilizados, en la presente investigación, quedan a disposición de los investigadores para que puedan ser consideradas como referencia para futuras investigaciones.

VIII. PROPUESTA

Fundamentación:

Considerando los resultados hallados en este estudio se realiza la propuesta en función a fortalecer el desempeño docente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, ya que en la estadística descriptiva se evidenció un porcentaje significativo de docentes que alcanzan el nivel medio y otro el nivel bajo.

Los retos que se presentan en este siglo demandan transformaciones en la práctica pedagógica, propiciar el desarrollo profesional y la identidad docente en cuanto a conocimientos disciplinares, curriculares, pedagógicos, con accionar ético; por lo cual es importante la autorreflexión y la evaluación permanente de su práctica de enseñanza, reflexión personal y colectiva, asumiendo compromisos hacia una acción educativa que garantice el logro de aprendizajes fundamentales en los estudiantes (MINEDU 2012).

Por otro lado, El Proyecto Educativo Nacional 2036 (2020) consideró que la parte emocional y cognitiva están fuertemente vinculados al aprendizaje; por lo tanto, es fundamental el bienestar socioemocional en el ámbito de trabajo, que permita responder con asertividad ante situaciones de conflicto, una adaptabilidad a la convivencia y cooperación para el bienestar colectivo. A su vez, Larios (2021) afirmó que el docente es un agente de andamiaje en el clima escolar, es el promotor de un ambiente acogedor con un clima seguro y afectivo, apropiado para el aprendizaje.

Objetivos

- Fortalecer el dominio de estrategias y recursos pedagógicos para una práctica pedagógica eficaz
- Promover un ambiente laboral positivo con una adecuada interrelación entre los integrantes de la comunidad.
- Fomentar el trabajo colaborativo y las comunidades de aprendizaje para perfeccionar el trabajo profesional docente.

Actividades:

Tabla 16

Actividades programadas para el logro del objetivo 1

Objetivo 1: fortalecer el uso de estrategias y recursos pedagógicos para una práctica pedagógica eficaz

| Tema | Talleres | Recursos y materiales | Responsable | Presupuesto |
|---|---------------------------------|------------------------------|--------------------|-----------------------------|
| Estrategias y recursos de enseñanza aprendizaje | Taller 1: | Proyector | Equipo directivo | Recursos propios de la I.E. |
| | Ritmos y estilos de aprendizaje | Multimedia | | |
| | | Videoconferencias | | |
| | Taller 2: | | | |
| | recursos TIC | | | |
| | Taller 3: | | | |
| | aprendizaje basado en problemas | | | |

Tabla 17*Actividades programadas para el logro del objetivo 2*

Objetivo 2: promover un ambiente laboral positivo con una adecuada interrelación entre los integrantes de la comunidad.

| Tema | Talleres | Recursos y materiales | Responsable | Presupuesto |
|-----------------------------------|---|--|--------------------|-----------------------------|
| Clima institucional y convivencia | Taller 1: clima institucional <hr/> Taller 2: Manejo de conflictos <hr/> Taller 3: salud socioemocional | Proyector Multimedia Videoconferencias | Equipo directivo | Recursos propios de la I.E. |

Tabla 18*Actividades programadas para el logro del objetivo 3*

- **Objetivo 3: fomentar el trabajo colaborativo y las comunidades de aprendizaje para perfeccionar el trabajo profesional docente.**

| Tema | Talleres | Recursos y materiales | Responsable | Presupuesto |
|-----------------------------------|---|--|--------------------|-----------------------------|
| Estrategias de trabajo en equipo. | Taller 1: técnicas de interaprendizaje: trabajo colegiado, grupos de interaprendizaje y trabajo colaborativo | Proyector Multimedia Videoconferencias | Equipo directivo | Recursos propios de la I.E. |
| | Taller 2: comunidades de aprendizaje para el desarrollo de la profesionalidad. | | | |

REFERENCIAS

- Aira, M. (2016). Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional. *Negotium*, (11)33, 99-111.
<https://www.redalyc.org/pdf/782/78245566005.pdf>
- Almeida, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica*, 2(5), 85-95.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7806109>
- Benavides, A., Palacios, J., Fuster, D. y Hernández, R. (2020). Evaluación del desempeño docente en el logro de aprendizaje del área de matemáticas. *Revista de Psicología*, 16(31), 48-57.
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/3071>
- Bolívar, A. y Bolívar, R. (2016). Individualismo y comunidad profesional en los establecimientos escolares en España: limitaciones y posibilidades. *Educar em revista*, (62), 181-198
<https://doi.org/10.1590/0104-4060.47877>
- Briones, M. (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. *Revista Perspectiva*, 18 (1), 27-33.
http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/517/submission/517-133-1850-1-2-20171210.pdf
- Campos, F., Valdez, R, y Ascorra, P. (2019). ¿Líder pedagógico o gerente de escuela? Evolución del rol del director de escuela en Chile. *Calidad en educación*, (51), 53-84. <http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.685>
- Casas, A. (2019), Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7099922>
- Cenas, F., Y., Blaz, F., E., castro, W., E., (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza-UGEL N° 02 – 2020. *Polo del Conocimiento*, 6(5), 964-079.
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2722/5727#>

- Chata, R. (2019), Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista de Investigaciones de la escuela de posgrado de la UNA Puno*, 8(2), 1093 - 1105.
<http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/973>
- Chaves, A., L. (2001). Implicaciones educativas de la teoría sociocultural de Vigotsky. *Revista Educación*, 25(2), 59-65
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44025206>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3° ed.). McGraw-Hill
<http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9° ed.). Mc Graw Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Consejo nacional de Educación (2007). Proyecto Educativo Nacional al 2021.
<http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/PEN-2021.pdf>
- Consejo Nacional de Educación (2020). *Proyecto Educativo Nacional, PEN 2036*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6910>
- Cortez, N. A. y Tunal, G. (2018). Técnicas de enseñanza basadas en el modelo de desarrollo cognitivo. *Educación y Humanismo*, 20(35), 74-95.
<https://doi.org/10.17081/eduhum.20.35.3018>
- Cruzata, A. y Rodríguez, I. (2016). La Gestión en las Instituciones Educativas: Enfoques, Modelos y Posiciones Teóricas y Prácticas. *Gobierno y Gestión Pública*, 3(1).
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/31>
- Díaz, E. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente. *Educación*, 24(2), 123-130.
<https://doi.org/10.33539/educacion.2018.v24n2.1325>
- Espinoza, D. N., Córdova, E. A. y Silva. E. J. (2020). Capacidad organizacional y participación de mercado de las micros y pequeñas empresas ferreteras de

- Tarapoto. *Revista científica Tzhoecoen*, (12)4, 390-398.
<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1390>
- Foronda, F. (2018). *La adaptabilidad en las organizaciones. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional*. Monografía de especialización.
http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9952/1/ForondaFrank_2018_AdaptabilidadOrganizacionesRevision.pdf
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>
- García, G., Addine, F. y Recarey, S. (2004). *Temas de introducción a la formación pedagógica*. Pueblo y Educación.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=j9UREAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA157&dq=ense%C3%B1anza+para+el+aprendizaje&ots=F85NXJTdMf&sig=KVMVHtBOi58vvGNz2VCEw980iq8#v=onepage&q=ense%C3%B1anza%20para%20el%20aprendizaje&f=false>
- García, J., M. y García, S. (2021). *Las tecnologías en (y para) la educación*. FLACSO.
https://www.flacso.edu.uy/publicaciones/edutic2020/garcia_garcia_tecnologias_en_y_para_la_educacion.pdf
- Geraldo, L., A., Soria, J., J., Rosello, M., J. y Buendía, K., M. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel La Católica, Lima –Perú. *Apuntes universitarios*, 11(1), 157 – 179.
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/561/654>
- Goertzen, M. J. (2017). Introduction to quantitative research and data. *Library Technology Reports*, 53(4), 12-18.
<https://journals.ala.org/index.php/ltr/article/view/6325>

- Hernández, S., L. y Ávila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Hernández, R. y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Interamericana editores S.A.
https://mega.nz/file/53BF0KiB#OmVYc4cPAWL5Dk_R9w8Zvupd45J1BZJsCMONn_EUwuY
- Hernández, J., Martínez, F. y Sánchez, J. (2021). El empleo de videotutoriales en la era postCOVID19: valoración e influencia en la identidad docente del futuro profesional. *Revista de educación a distancia* 21(65).
<https://revistas.um.es/red/article/view/449321/298981>
- Hidalgo, B., L., R. y Orbegozo, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *LEX - Revista de la facultad de derecho y ciencia política*, 17(23), 361-376.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1682/1826>
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA*, 3(8.1), 300-312. <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801/760>
- Ismail, S. N., Abdullah, Z., Komariah, A., Kurniatun, T. C., Kurniady, D. A., Sunaengsih, C., & Sanjaya, A. J. (2020). Influence of the Professional Learning Community of Malay Language teachers at the transformation school in Selangor. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(6), 236-254.
https://www.ijicc.net/images/vol12/iss6/12623_Ismail_2020_E_R.pdf
- Jácome, A. y Martínez, P. (agosto, 2020). Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8(2), 5-15.
<https://doi.org/10.37843/rtd.v8i2.134>

- Ledezma, M., Torres, F. y Sánchez, S. (2020). Gestión comunitaria educativa en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria. *Llamkasun* 1(3).
<http://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/19/25>
- Leithhood, K., Harris, A. & Hopkins, D. (2019). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(4), 1-18.
https://www.researchgate.net/publication/332530133_Seven_strong_claims_about_successful_school_leadership_revisited
- López, M. (2017). La Gestión pedagógica. *Apuntes para un estudio necesario. Ciencias de la educación*, (3), 201-215.
<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/384/444>
- López, M., Efstathios, E., Herrera, M. y Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Espacios*, 39(35),5.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/18393505.html>
- López, E., García, L. y Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672019000100792&script=sci_arttext
- López y Facchelli (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.
http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/import/masterMiso/10987/miso10987_005.pdf
- Madueño, M., Márquez, L. (2020). Formación de la identidad docente de estudiantes de la carrera de Educación Primaria desde la experiencia de la práctica profesional. *Formación universitaria*, 13(5).
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000500057&script=sci_arttext
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar* 27, 103-117. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/15593>

- Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red n°9 – Callao*. (Tesis de Maestro en Educación, Universidad San Ignacio de Loyola). Repositorio USIL.
http://200.37.102.150/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relaci%C3%B3n%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%209%20Callao.pdf
- MINEDU (2014). *Marco del buen desempeño directivo*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672016000200562&script=sci_arttext
- Moghadam, M. M., & Ahmadi, A. (2021). The Effect of Dialogic Mediation on the Development of an Experienced Teacher and Learners' Conceptual Development and Actions in the L2 Classroom. *Teaching English Language Journal*, 15 (1), 107-135.
<https://iranjournals.nlai.ir/bitstream/handle/123456789/831778/038B28ED9277EDAF1260566C29EF407E.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Montenegro, I.A. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. 2° ed. Editorial Magisterio.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8mH8ozUEIL4C&oi=fnd&pg=PA31&dq=desempe%C3%B1o+docente&ots=3cpK11f42m&sig=61DoIhXtFpytdrS7h8JGhGPAk3w#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20docente&f=false>
- Nieto, N. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Otzen, T. & Manterola C. (2021). Sampling techniques on a population study. *International Journal Morphology*, 35(1):227-232.
http://www.intjmorphol.com/abstract/?art_id=4051

- Pérez, F. (2012). Participación, autogestión y liderazgo: triada de la gestión socio comunitaria del director escolar. *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales A.C*, 3, 88-101.
[https://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-3-6%20\(88-101\)%20Florinda%20Perez%20rcieg%20febrero%202012_articulo_id79.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-3-6%20(88-101)%20Florinda%20Perez%20rcieg%20febrero%202012_articulo_id79.pdf)
- Pozner, P. (2012). Lecciones aprendidas en gestión educativa y escolar. En O. Parra y O. Asdrúbal. (Eds.). *Pensar la educación para Iberoamérica*. (pp. 283-302). Consejo Editorial Universidad Santo Tomás.
<https://core.ac.uk/download/pdf/300420191.pdf#page=284>
- Prada, R., Gamboa, A. y Avendaño, W. (2020). Hábitos de estudio y ambiente escolar: determinantes del rendimiento académico en estudiantes de básica secundaria. *Espacios*, 41(35), 160-169.
<http://revistaespacios.com/a20v41n35/a20v41n35p13.pdf>
- Programa de fortalecimiento de liderazgos indígenas (2008). *Gestión educativa en el contexto de la EIB*. <http://www.proeibandes.org/wp-content/uploads/2018/12/Modulo04.pdf>
- Programa escuelas de calidad (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. (2° ed.)
<http://www.seslp.gob.mx/pdf/taller2011-2012/uno/DOCUMENTOS/9915-Modelo%20de%20Gestion%20EducativaFINAL.pdf>
- Rendón, M. (2016). La relevancia del grupo en la dinámica institucional: Un equipo de buceo universitario. *Iztapalapa* 81(37), 39-62.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/izta/v37n81/2007-9176-izta-37-81-39.pdf>
- Resolución Viceministerial 155-2021. (2021, 24 de mayo). Ministerio de Educación. Diario Oficial N° 16035.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-documento-normativo-denominado-disposiciones-pa-resolucion-vice-ministerial-n-155-2021-minedu-1956415-1/>
- Robinson, V., M., Lloyd, C. y Rowe, K. (2014). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. *REICE*, 12 (4), 13-40.
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55131688002.pdf>

- Robinson, V., M., Lloyd, C. & Rowe, K. (2008). The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types. *Educational Administration Quarterly* 44(5) 635-674
<https://doi.org/10.1177%2F0013161X08321509>
- Rojas, E., M., Cabrera, S., Y. López, O. y Bocanegra, B. (2021). El pensamiento crítico en el contexto de los cuatro dominios del desempeño docente en Educación Básica Regular. *Ciencia latina* 5(2), 2170-2188.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.425
- Rojas, O. Martínez, M. y Riffo, R. (2020). Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia COVID-19. *Política e Gestão Educacional*, 24(3), 1226-1241.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/6377/637766245003/637766245003.pdf>
- Rodríguez, O. y Concepción, P., M. (2020). La integración escuela-familia-comunidad: un reto para la educación contemporánea. *Educación y sociedad*, 18(1), 70-80.
https://www.researchgate.net/profile/Osmel-Rodriguez-Companioni/publication/351457894_La_integracion_escuela-familia-comunidad_un_reto_para_la_educacion_contemporanea/links/60994b02458515d3150ee618/La-integracion-escuela-familia-comunidad-un-reto-para-la-educacion-contemporanea.pdf
- Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista, actualidades investigativas en educación*, 19(2). <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Sandoval, L., Pineda, C., Bernal, R. y Quiroga, C. (2020). Los retos del director escolar novel: formación inicial y liderazgo. *Revista complutense de educación* 31(1), 25-34. <https://doi.org/10.5209/rced.61739>.
- Seeram, E. (2019). An overview of correlational research. *Radiologic Technology*, 91(2), 176-179.
<http://www.radiologictechnology.org/content/91/2/176.extract>
- Sharma, G. (2017). Pros and cons of different sampling techniques. *International journal of applied research*, 3(7), 749-752.
<https://www.allresearchjournal.com/archives/2017/vol3issue7/PartK/3-7-69-542.pdf>

Sistema nacional de acreditación de Chile (2021). *Gestión institucional*. Universidad de Chile.

<https://www.uchile.cl/portal/presentacion/asuntos-academicos/acreditacion-institucional/areas-de-acreditacion/145448/gestion-institucional>

Toapanta, V., Gómez, R. E., y Vera, R. E. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso colegio Quito. *Revista Conrado*, 16(S1), 150-156.

<http://docplayer.es/208076871-Organizacional-y-desempeno-laboral-de-los-docentes-de-las-instituciones-educativas-grado-bachiller-caso-colegio-quito.html>

Tünnermann, C. (2011). El constructivismo y el aprendizaje de los estudiantes. *Universidades*, (48), 21-32.

<https://www.redalyc.org/pdf/373/37319199005.pdf>

UNESCO (2011). *Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas*. Lance Grafico S.A.C

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>

UNESCO (2013). *Análisis del clima escolar: ¿poderoso factor que explica el aprendizaje en América latina y el caribe?*

<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/analisis-del-clima-escolar.pdf>

UNESCO (2016). UNESCO: *liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos*.

http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/

Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación (2nd ed.) *Editorial San Marcos*.

Villagra, C., Mellado, M. y Cubo, S. (2018). Relación entre variables mediadoras del desempeño docente y resultados educativos: una aproximación al liderazgo escolar. *Opción* (87), 213-240.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7341379>

Yáñez, M., Yáñez, J. y Morocho, J. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 89-93.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-89.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------|--|---|-----------------------|--|-------------------------------------|
| Gestión directiva | López, E., García, L. y Martínez, J. (2019) definieron la gestión directiva como la forma en que las acciones del director impactan en la organización a través del liderazgo, de las acciones estratégicas, la cultura y la promoción de un clima positivo encaminadas al logro de objetivos y metas en la institución. | Variable gestión directiva: es el conjunto de acciones realizadas por el director relacionadas al liderazgo y la gerencia que movilizan a la comunidad educativa con la finalidad de lograr las metas y la misión de la institución educativa. Esta variable de estudio se medirá a través de un cuestionario, las dimensiones que comprende son la gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria. En cada dimensión se | Gestión institucional | Reglamento interno Manual de funciones y procedimientos Comisiones de trabajo Proyecto educativo institucional Uso del tiempo y espacios | Siempre (3), a veces (2), nunca (1) |
| | | | Gestión pedagógica | Orientación educativa Enfoque de evaluación Actualización docente Estilo de enseñanza Relación con estudiantes Enfoque pedagógico, estrategias didácticas | |

han considerado entre
5 a 8 ítems.

Planes y programas

Gestión administrativa

Presupuesto
económico

Distribuye el tiempo en
las jornadas de trabajo

Administra los recursos
materiales, humanos y
financieros.

Se relaciona con las
instancias de MINEDU
y el cumplimiento de la
normatividad y
supervisión de
funciones

Gestión comunitaria

Crea condiciones para
que los padres de
familia participen en la
vida escolar y se dé
una buena relación
entre ellos.

Promueve la
proyección social de
los agentes de la
institución educativa
hacia la comunidad.

| | | | | | |
|------------------|---|---|------------------------------|--|--|
| | | | | Establece relación con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles | |
| Ambiente laboral | Martín (2000) refirió que el ambiente laboral o clima de trabajo de una institución educativa está constituido por los elementos físicos, estructurales, funcionales, además de la cultura y los factores personales. La integración e interacción activa de todos estos elementos proporcionan a la institución un estilo particular que la va a diferenciar de las demás. | Está relacionado al clima de trabajo y comprende aspectos físicos, estructurales, humanos, actitudes. Es el factor fundamental para la buena marcha de la institución y el logro de objetivos. Esta variable de estudio se medirá a través de un cuestionario, las dimensiones que comprende son: comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional. En cada dimensión se han considerado 7 ítems | Comportamiento institucional | Demuestra respeto a sí mismo y a los demás. | Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4) |
| | | | | Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso | |
| | | | | Demuestra su profesionalismo en todo momento | |
| | | | | Propicia trabajos en equipo | |
| | | | Capacidad organizacional | Demuestra capacidad de organizar y planificar | |
| | | | | Posee capacidad de tomar decisiones. | |

| | | | | | |
|-------------------|---|--|--|--|---|
| | | | Dinámica institucional | Posee capacidad para liderar | |
| | | | | Asume su compromiso con el aprendizaje continuo. | |
| | | | | Demuestra su capacidad para construir confianza | |
| Desempeño docente | Geraldo, Soria, Rosello y Buendía (2020) definió al desempeño docente como la práctica pedagógica que se evidencia a través de su competencia en el aula, la planificación, actitudes y expectativas en el contexto donde desempeña su trabajo. Las competencias referidas son las pedagógicas, administrativas y sociales. | Está relacionado a la práctica pedagógica del docente, al accionar en el aula y todo lo referente al quehacer educativo. Esta variable se medirá a través de un cuestionario, las dimensiones que comprende son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Conocimiento y comprensión | Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5) |
| | | | | Características evolutivas | |
| | | | | Programación curricular | |
| | | | | Necesidades e intereses | |
| | | | | Conocimiento actualizado | |
| | | | | Estrategias didácticas | |
| | | | | Actitudes y necesidades | |
| | | | | Estrategias | |

| | | |
|--|---|--|
| gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. En cada dimensión se han considerado 7 ítem | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Material didáctico para la enseñanza aprendizaje |
| | | Ambiente |
| | | Evaluación |
| | Reforzamiento | |
| | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Clima democrático |
| | | Gestión |
| | | Fomento del trabajo |
| | | Prácticas de enseñanza |
| | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | Estrategias de enseñanza aprendizaje |
| | | Conocimientos |
| | | Honestidad, justicia y responsabilidad |
| | | Respeto |
| | | Dificultades de enseñanza |

ANEXO 2

TABLA N° 19

**LISTA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA
REI 04 DEL DISTRITO DE COMAS**

| INSTITUCIONES EDUCATIVAS | CANTIDAD DE DOCENTES |
|---------------------------------|---------------------------------|
| IE. Simón Bolívar 2026 | 32 |
| IE. José Carlos Mariátegui 2048 | 46 |
| Total | 78 |

ANEXO 3

TABLA N° 20

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTOS

| Especialistas | Opinión de aplicabilidad | | |
|---|---------------------------------|-------------------------|------------------------------|
| | Gestión directiva | Ambiente laboral | Desempeño docente |
| Dr. Ulises Córdova García | Aplicable | Aplicable | Aplicable |
| Ra. Patricia Mónica Bejarano Alvarez | Aplicable | Aplicable | Aplicable |
| Dra. Ever Ramírez Cabanillas | Aplicable | Aplicable | Aplicable |
| Dra. Milagritos Leonor Rodríguez Rojas | Aplicable | Aplicable | Aplicable |

Fuente: certificado de validez (Anexo 6)

ANEXO 4

TABLA N° 21

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 30 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,844 | 19 |

Fuente. Resultados de fiabilidad en el programa SPSS en una muestra piloto

VARIABLE AMBIENTE LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 30 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,956 | 25 |

Fuente. Resultados de fiabilidad en el programa SPSS en una muestra piloto

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 30 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,957 | 21 |

Fuente. Resultados de fiabilidad en el programa SPSS en una muestra piloto

PANTALLAZOS DE LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

GESTIÓN DIRECTIVA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

| | 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 | p28 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | | | | | | | | |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | | | | | | | | |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | | | | | | | | | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | | | | | | | | | |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | | | | | | | | | |
| 6 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | | | | | | | | | |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | | | | | | | | | |
| 10 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | | | | | | | | | |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | | | | | | | | | |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 15 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | | | | | | | | | |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | | | | | | | | | |

Vista de datos Vista de variables

AMBIENTE DE TRABAJO ALBORADA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 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 | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 19 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |

Vista de datos Vista de variables

DESEMPEÑO DOCENTE ALBORADA.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 5

Tabla N° 22

Fichas técnicas variable 1: gestión directiva

| | |
|-----------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario sobre Gestión Directiva |
| Autor | Mtra. Mariela Nancy Angeles Cocha Adaptado de UNESCO (2011) |
| Universo del estudio | Docentes de las IIEE públicas del nivel secundario de la REI 23, Ugel 04 |
| Forma de aplicación | Directa |
| Duración de la aplicación | 15 minutos |
| Tamaño de muestra | 78 |
| Tipo de técnica | Encuestas |
| Tipo de instrumento | Cuestionario |
| Fecha de trabajo | 2021 |
| Escala de medición | Ordinal, escala de Likert con 3 niveles de respuesta: Siempre (3), a veces (2), nunca (1) |
| Descripción del instrumento | El instrumento consta de 4 dimensiones y hace un total de 19 ítems. |

Tabla N° 23**Fichas técnicas variable 2: ambiente laboral**

| Nombre del instrumento | Cuestionario sobre Ambiente Laboral |
|-----------------------------|---|
| Autor | Mariela Nancy Angeles Cocha Adaptado de Ada Herlinda Mendoza Aedo (2011) |
| Universo del estudio | Docentes de las IIEE públicas del nivel secundario de la REI 23, Ugel 04 |
| Forma de aplicación | Directa |
| Duración de la aplicación | 15 minutos |
| Tamaño de muestra | 78 |
| Tipo de técnica | Encuestas |
| Tipo de instrumento | Cuestionario |
| Fecha de trabajo | 2021 |
| Escala de medición | Ordinal, escala de Likert con 4 niveles de respuesta: totalmente en desacuerdo (1) en desacuerdo (2) de acuerdo (3) totalmente de acuerdo (4) |
| Descripción del instrumento | El instrumento consta de 3 dimensiones y hace un total de 25 ítems. |

Tabla N° 24**Fichas técnicas variable 3: desempeño docente**

| | |
|-----------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario sobre Desempeño docente |
| Autor | Mariela Nancy Angeles Cocha Adaptado de Abraham Roy Rosario Flores y el Manual de desempeño docente (2012) |
| Universo del estudio | Docentes de las IIEE públicas del nivel secundario de la REI 23, Ugel 04 |
| Forma de aplicación | Directa |
| Duración de la aplicación | 15 minutos |
| Tamaño de muestra | 78 |
| Tipo de técnica | Encuestas |
| Tipo de instrumento | Cuestionario |
| Fecha de trabajo | 2021 |
| Escala de medición | Ordinal, escala de Likert con 4 niveles de respuesta: nunca (1) casi nunca (2) a veces (3) casi siempre (4) siempre (5) |
| Descripción del instrumento | El instrumento consta de 3 dimensiones y hace un total de 21 ítems. |

ANEXO 65

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA A DOCENTES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DIRECTIVA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, NIVEL SECUNDARIA, UGEL 04

Estimado colega, a continuación, le presentamos un cuestionario respecto a la Gestión Directiva. Para nuestra investigación su respuesta es sumamente relevante; por ello debe leerlo en forma detallada y marcar con un aspa (X) una de las tres alternativas:

Nunca, Casi nunca, A veces, casi siempre, siempre

Siempre

A veces

Nunca

3

2

1

| N° | ÍTEMS | Valoración | | |
|--|--|----------------|----------------|--------------|
| | | Siempre (3) | A veces (2) | Nunca (1) |
| Gestión directiva institucional | | | | |
| 1 | En la institución educativa el personal participa, conoce y cumple el reglamento interno. | | | |
| 2 | En la institución educativa el personal participa, conoce y aplica el manual de funciones y procedimientos. | | | |
| 3 | En la institución educativa se conforman comisiones de trabajo. | | | |
| 4 | En la institución educativa el equipo directivo promueve y lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional. | | | |
| 5 | En la institución educativa el equipo directivo establece y determina el buen uso del tiempo y los espacios. | | | |
| Gestión directiva pedagógica | | | | |
| 6 | En la institución educativa el equipo directivo promueve la orientación educativa para lograr el desarrollo integral de los educandos. | | | |

- 7 En la institución educativa se conoce los enfoques de evaluación y definen criterios que ilustren los avances obtenidos
- 8 En la institución educativa se promueve la innovación y la capacitación docente
- 9 El equipo directivo define el estilo de enseñanza en la institución educativa.
- 10 En la institución educativa se crean condiciones para una buena relación con los estudiantes.
- 11 En la institución educativa los docentes definen enfoques pedagógicos y estrategias didácticas para el proceso de enseñanza aprendizaje.
- 12 En la institución educativa se elaboran planes y programas para lograr objetivos institucionales

Gestión directiva administrativa

- 13 En la institución educativa se maneja adecuadamente el presupuesto económico.
- 14 En la institución educativa, el equipo directivo distribuye el tiempo en las jornadas de trabajo administrativo y docente.
- 15 En la institución educativa el equipo directivo administra los recursos materiales, humanos y financieros.
- 16 La institución educativa se relaciona con las instancias de MINEDU y cumple con la normatividad y supervisión de funciones

Gestión directiva comunitaria

- 17 En la institución educativa se crean condiciones para que los padres de familia participen en la vida escolar y se dé una buena relación entre ellos
- 18 En la institución educativa el equipo directivo promueve la proyección social de los agentes de la institución educativa hacia la comunidad
- 19 En la institución educativa el equipo directivo crea condiciones para una buena relación con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles

**ENCUESTA A DOCENTES PARA EVALUAR EL AMBIENTE LABORAL DE
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, NIVEL SECUNDARIA, UGEL 04.**

INSTRUCCIONES

Estimado colega, a continuación, le presentamos un cuestionario respecto al ambiente de trabajo. Para nuestra investigación su respuesta es sumamente relevante; por ello debe leerlo en forma detallada y marcar con un aspa (X) una de las cinco alternativas: 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = De acuerdo 4 = Totalmente de acuerdo

| | | | |
|-------------------------------------|----------------------|-------------------|----------------------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

| N° | Ítems | Valoración | | | |
|-------------------------------------|--|------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL | | | | | |
| 1 | En la institución educativa existe respeto mutuo entre el personal. | | | | |
| 2 | En la institución educativa existe apertura entre el equipo directivo, personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución. | | | | |
| 3 | En la institución educativa el personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición. | | | | |
| 4 | En la institución educativa el personal que labora en está comprometido con la misión y visión de la misma | | | | |
| 5 | En la institución educativa el personal de la institución posee y conoce el reglamento interno | | | | |
| 6 | En la institución educativa el comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución. | | | | |
| 7 | En la institución educativa el equipo directivo orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas | | | | |
| 8 | En la institución educativa el profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula. | | | | |

- 9 En la institución educativa los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución.
- 10 En la institución educativa el equipo directivo promueve el trabajo en equipo.
- 11 En la institución educativa los docentes se integran al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.

CAPACIDAD ORGANIZACIONAL

- 12 En la institución educativa el equipo directivo prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.
- 13 En la institución educativa el equipo directivo realiza gestiones en beneficio de la institución
- 14 En la institución educativa se plantean metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.
- 15 En la institución educativa existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.
- 16 En la institución educativa el equipo directivo toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.
- 17 En la institución educativa el equipo directivo respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición

DINÁMICA INSTITUCIONAL

- 18 En la institución educativa el equipo directivo reconoce los logros del equipo docente aun cuando no reflejen su propia posición.
- 19 En la institución educativa el equipo directivo identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.
- 20 En la institución educativa el equipo directivo se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.
- 21 En la institución educativa el personal docente tiene predisposición por aprender de los demás.
- 22 En la institución educativa el personal docente busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos
- 23 En la institución educativa el personal docente se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas

- 24 En la institución educativa el equipo directivo demuestra transparencia en sus actos y gestiones
- 25 En la institución educativa el equipo directivo expresa confianza en el trabajo de los docentes.

**ENCUESTA A DOCENTES PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, NIVEL SECUNDARIA, UGEL 04.**

INSTRUCCIONES

Estimado colega, a continuación, le presentamos un cuestionario respecto a desempeño docente. Para nuestra investigación su respuesta es sumamente relevante; por ello debe leerlo en forma detallada y marcar con un aspa (X) una de las cinco alternativas:

| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | Ítems | Valoración | | | | |
|---|--|-------------------|----------|----------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | | | | | | |
| 1 | En la institución educativa los docentes conocen las características individuales y socio culturales de sus estudiantes. | | | | | |
| 2 | En la institución educativa los docentes tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje. | | | | | |
| 3 | En la institución educativa los docentes elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado. | | | | | |
| 4 | En la institución educativa los docentes tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones | | | | | |
| 5 | En la institución educativa los docentes demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza | | | | | |
| 6 | En la institución educativa los docentes seleccionan estrategias didácticas acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes. | | | | | |

-
- 7 En la institución educativa los docentes seleccionan actividades acordes a la realidad y necesidades de su estudiante.

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

- 8 En la institución educativa los docentes aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.
-
- 9 En la institución educativa los docentes hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.
-
- 10 En la institución educativa los docentes propician con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.
-
- 11 En la institución educativa los docentes evalúan los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.
-
- 12 En la institución educativa los docentes refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.

PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

- 13 En la institución educativa los docentes interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.
-
- 14 En la institución educativa los docentes participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.
-
- 15 En la institución educativa los docentes fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes
-
- 16 En la institución educativa los docentes integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

- 17 En la institución educativa los docentes se capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.
-
- 18 En la institución educativa los docentes aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.
-

-
- 19 En la institución educativa los docentes ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.
-
- 20 En la institución educativa los docentes respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.
-
- 21 En la institución educativa los docentes trabajan de manera colaborativa con sus pares para superar dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje y la mejora de su práctica pedagógica.
-

ANEXO 7

CERTIFICADO DE VALIDEZ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | | | | | |
| 1 | En la institución educativa el personal participa, conoce y cumple el reglamento interno. | X | | X | | X | | |
| 2 | En la institución educativa el personal participa, conoce y aplica el manual de funciones y procedimientos. | X | | X | | X | | |
| 3 | En la institución educativa se conforman comisiones de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 4 | En la institución educativa el equipo directivo promueve y lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional. | X | | X | | X | | |
| 5 | En la institución educativa el equipo directivo establece y determina el buen uso del tiempo y los espacios. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA | | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | En la institución educativa el equipo directivo promueve la orientación educativa para lograr el desarrollo integral de los educandos. | X | | X | | X | | |
| 7 | En la institución educativa se conoce los enfoques de evaluación y definen criterios que ilustren los avances obtenidos | X | | X | | X | | |
| 8 | En la institución educativa se promueve la innovación y la capacitación docente | X | | X | | X | | |
| 9 | El equipo directivo define el estilo de enseñanza en la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 10 | En la institución educativa se crean condiciones para una buena relación con los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 11 | En la institución educativa los docentes definen enfoques pedagógicos y estrategias didácticas para el proceso de enseñanza aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 12 | En la institución educativa se elaboran planes y programas para lograr objetivos institucionales | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | En la institución educativa se maneja adecuadamente el presupuesto económico. | X | | X | | X | | |
| 14 | En la institución educativa, el equipo directivo distribuye el tiempo en las jornadas de trabajo administrativo y docente. | X | | X | | X | | |
| 15 | En la institución educativa el equipo directivo administra los recursos materiales, humanos y financieros. | X | | X | | X | | |
| 16 | La institución educativa se relaciona con las instancias de MINEDU y cumple con la normatividad y supervisión de funciones | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNITARIA | | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 17 | En la institución educativa se crean condiciones para que los padres de familia participen en la vida escolar y se dé una buena relación entre ellos | X | | X | | X | | |
| 18 | En la institución educativa el equipo directivo promueve la proyección social de los agentes de la institución educativa hacia la comunidad | X | | X | | X | | |
| 19 | En la institución educativa el equipo directivo crea condiciones para una buena relación con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles | X | | X | | X | | |

Nota: Adaptado por el investigador según las dimensiones de UNESCO (2011)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra Milagritos Leonor Rodríguez Rojas

DNI: 21069112

Especialidad del validador: Metodóloga

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 27 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: AMBIENTE DE TRABAJO

| | DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL | DIMENSIONES / ítems | | | | | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|--------------|----|------------|----|-------------|
| | | Pertinencia ¹ | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | En la institución educativa existe respeto mutuo entre el personal. | X | | X | | X | | |
| 2 | En la institución educativa existe apertura entre el equipo directivo, personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución. | X | | X | | X | | |
| 3 | En la institución educativa el personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición. | X | | X | | X | | |
| 4 | En la institución educativa el personal que labora en está comprometido con la misión y visión de la misma | X | | X | | X | | |
| 5 | En la institución educativa el personal de la institución posee y conoce el reglamento interno | X | | X | | X | | |
| 6 | En la institución educativa el comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución. | X | | X | | X | | |
| 7 | En la institución educativa el equipo directivo orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas | X | | X | | X | | |
| 8 | En la institución educativa el profesorado en general reacciona en forma ecúanime ante situaciones conflictivas en el aula. | X | | X | | X | | |
| 9 | En la institución educativa los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución. | X | | X | | X | | |
| 10 | En la institución educativa el equipo directivo promueve el trabajo en equipo. | X | | X | | X | | |
| 11 | En la institución educativa los docentes se integran al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: CAPACIDAD ORGANIZACIONAL | Pertinencia ¹ | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | En la institución educativa el equipo directivo prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones. | X | | X | | X | | |
| 13 | En la institución educativa el equipo directivo realiza gestiones en beneficio de la institución | X | | X | | X | | |
| 14 | En la institución educativa se plantean metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas. | X | | X | | X | | |
| 15 | En la institución educativa existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas. | X | | X | | X | | |
| 16 | En la institución educativa el equipo directivo toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral. | X | | X | | X | | |
| 17 | En la institución educativa el equipo directivo respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: DINÁMICA INSTITUCIONAL | Pertinencia ¹ | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | En la institución educativa el equipo directivo reconoce los logros del equipo docente aun cuando no reflejen su propia posición. | X | | X | | X | | |
| 19 | En la institución educativa el equipo directivo identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas. | X | | X | | X | | |
| 20 | En la institución educativa el equipo directivo se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias. | X | | X | | X | | |
| 21 | En la institución educativa el personal docente tiene predisposición por aprender de los demás. | X | | X | | X | | |
| 22 | En la institución educativa el personal docente busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos | X | | X | | X | | |
| 23 | En la institución educativa el personal docente se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas | X | | X | | X | | |
| 24 | En la institución educativa el equipo directivo demuestra transparencia en sus actos y gestiones. | X | | X | | X | | |
| 25 | En la institución educativa el equipo directivo expresa confianza en el trabajo de los docentes. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Milagritos Leonor Rodriguez Rojas

DNI: 21069112

Especialidad del validador: Metodóloga

Lima, 27 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--------------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | En la institución educativa los docentes conocen las características individuales y socio culturales de sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 2 | En la institución educativa los docentes tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 3 | En la institución educativa los docentes elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado. | X | | X | | X | | |
| 4 | En la institución educativa los docentes tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones. | X | | X | | X | | |
| 5 | En la institución educativa los docentes demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza. | X | | X | | X | | |
| 6 | En la institución educativa los docentes seleccionan estrategias didácticas acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 7 | En la institución educativa los docentes seleccionan actividades acordes a la realidad y necesidades de su estudiante. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| 8 | En la institución educativa los docentes aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 9 | En la institución educativa los docentes hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 10 | En la institución educativa los docentes propician con sus | X | | X | | X | | |
| 11 | En la institución educativa los docentes evalúan los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación. | X | | X | | X | | |
| 12 | En la institución educativa los docentes refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| 13 | En la institución educativa los docentes interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución. | X | | X | | X | | |
| 14 | En la institución educativa los docentes participan en la gestión del PEI dando su aporte para su mejoramiento. | X | | X | | X | | |
| 15 | En la institución educativa los docentes fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 16 | En la institución educativa los docentes integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| 17 | En la institución educativa los docentes se capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio. | X | | X | | X | | |
| 18 | En la institución educativa los docentes aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 19 | En la institución educativa los docentes ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad. | X | | X | | X | | |
| 20 | En la institución educativa los docentes respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 21 | En la institución educativa los docentes trabajan de manera colaborativa con sus pares para superar | X | | X | | X | | |
| | dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje y la mejora de su práctica pedagógica. | | | | | | | |

Nota: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Marco del buen desempeño docente (2012)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Milagritos Leonor Rodriguez Rojas

DNI: 21069112

Especialidad del validador: Metodóloga

Lima, 27 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | | | | | |
| 1 | En la institución educativa el personal participa, conoce y cumple el reglamento interno. | X | | X | | X | | |
| 2 | En la institución educativa el personal participa, conoce y aplica el manual de funciones y procedimientos. | X | | X | | X | | |
| 3 | En la institución educativa se conforman comisiones de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 4 | En la institución educativa el equipo directivo promueve y lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional. | X | | X | | X | | |
| 5 | En la institución educativa el equipo directivo establece y determina el buen uso del tiempo y los espacios. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA | | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | En la institución educativa el equipo directivo promueve la orientación educativa para lograr el desarrollo integral de los educandos. | X | | X | | X | | |
| 7 | En la institución educativa se conoce los enfoques de evaluación y definen criterios que ilustren los avances obtenidos | X | | X | | X | | |
| 8 | En la institución educativa se promueve la innovación y la capacitación docente | X | | X | | X | | |
| 9 | El equipo directivo define el estilo de enseñanza en la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 10 | En la institución educativa se crean condiciones para una buena relación con los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 11 | En la institución educativa los docentes definen enfoques pedagógicos y estrategias didácticas para el proceso de enseñanza aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 12 | En la institución educativa se elaboran planes y programas para lograr objetivos institucionales | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | En la institución educativa se maneja adecuadamente el presupuesto económico. | X | | X | | X | | |
| 14 | En la institución educativa, el equipo directivo distribuye el tiempo en las jornadas de trabajo administrativo y docente. | X | | X | | X | | |
| 15 | En la institución educativa el equipo directivo administra los recursos materiales, humanos y financieros. | X | | X | | X | | |
| 16 | La institución educativa se relaciona con las instancias de MINEDU y cumple con la normatividad y supervisión de funciones | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNITARIA | | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 17 | En la institución educativa se crean condiciones para que los padres de familia participen en la vida escolar y se dé una buena relación entre ellos | X | | X | | X | | |
| 18 | En la institución educativa el equipo directivo promueve la proyección social de los agentes de la institución educativa hacia la comunidad | X | | X | | X | | |
| 19 | En la institución educativa el equipo directivo crea condiciones para una buena relación con instituciones municipales, estatales, eclesásticas, organismos civiles | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Córdova García Ulises

DNI: 06658910

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica

Lima, 27 de julio del 2021



UNIVERSIDAD CAYMAHUASI

ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Ulises Córdova García

POLENTE DE INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: AMBIENTE DE TRABAJO

| DIMENSIONES / ítems | | | | | | | |
|--|---------------|----|--------------|----|------------|----|-------------|
| DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias |
| | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | X | | X | | X | | |
| 2 | X | | X | | X | | |
| 3 | X | | X | | X | | |
| 4 | X | | X | | X | | |
| 5 | X | | X | | X | | |
| 6 | X | | X | | X | | |
| 7 | X | | X | | X | | |
| 8 | X | | X | | X | | |
| 9 | X | | X | | X | | |
| 10 | X | | X | | X | | |
| 11 | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: CAPACIDAD ORGANIZACIONAL | | | | | | | |
| | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias |
| | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | X | | X | | X | | |
| 13 | X | | X | | X | | |
| 14 | X | | X | | X | | |
| consistentes con las estrategias adoptadas. | | | | | | | |
| 15 | X | | X | | X | | |
| 16 | X | | X | | X | | |
| 17 | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: DINÁMICA INSTITUCIONAL | | | | | | | |
| | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias |
| | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | X | | X | | X | | |
| 19 | X | | X | | X | | |
| 20 | X | | X | | X | | |
| 21 | X | | X | | X | | |
| 22 | X | | X | | X | | |
| 23 | X | | X | | X | | |
| 24 | X | | X | | X | | |
| 25 | X | | X | | X | | |

Nota: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Ada Herlinda Mendoza Aedo (2011)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Córdova García Ulises

DNI: 06658910

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica

Lima, 27 de julio del 2021



Dr. Ulises Córdova García
DOCTOR EN INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem correspondió al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 3: DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | DIMENSIONES / items | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias |
|---|--|---------------|----|--------------|----|------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje | | | | | | | | |
| 1 | En la institución educativa los docentes conocen las características individuales y socio culturales de sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 2 | En la institución educativa los docentes tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 3 | En la institución educativa los docentes elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado. | X | | X | | X | | |
| 4 | En la institución educativa los docentes tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones. | X | | X | | X | | |
| 5 | En la institución educativa los docentes demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza. | X | | X | | X | | |
| 6 | En la institución educativa los docentes seleccionan estrategias didácticas acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 7 | En la institución educativa los docentes seleccionan actividades acordes a la realidad y necesidades de su estudiante. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje | | | | | | | | |
| | | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | En la institución educativa los docentes aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 9 | En la institución educativa los docentes hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | | | | | | | | |
| | | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | En la institución educativa los docentes propician con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro. | X | | X | | X | | |
| 11 | En la institución educativa los docentes evalúan los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación. | X | | X | | X | | |
| 12 | En la institución educativa los docentes refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 13 | En la institución educativa los docentes interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución. | X | | X | | X | | |
| 14 | En la institución educativa los docentes participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento. | X | | X | | X | | |
| 15 | En la institución educativa los docentes fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 16 | En la institución educativa los docentes integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | | | | | | | | |
| | | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 17 | En la institución educativa los docentes se capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio. | X | | X | | X | | |
| 18 | En la institución educativa los docentes aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 19 | En la institución educativa los docentes ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad. | X | | X | | X | | |
| 20 | En la institución educativa los docentes respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 21 | En la institución educativa los docentes trabajan de manera colaborativa con sus pares para superar dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje y la mejora de su práctica pedagógica. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Córdova García Ulises

DNI: 06658910

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica

Lima, 27 de julio del 2021


Dr. Ulises Córdova García
 Experto Informante

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entendió sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | | | | | |
| 1 | En la institución educativa el personal participa, conoce y cumple el reglamento interno. | X | | X | | X | | |
| 2 | En la institución educativa el personal participa, conoce y aplica el manual de funciones y procedimientos. | X | | X | | X | | |
| 3 | En la institución educativa se conforman comisiones de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 4 | En la institución educativa el equipo directivo promueve y lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional. | X | | X | | X | | |
| 5 | En la institución educativa el equipo directivo establece y determina el buen uso del tiempo y los espacios. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA | | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | En la institución educativa el equipo directivo promueve la orientación educativa para lograr el desarrollo integral de los educandos. | X | | X | | X | | |
| 7 | En la institución educativa se conoce los enfoques de evaluación y definen criterios que ilustren los avances obtenidos | X | | X | | X | | |
| 8 | En la institución educativa se promueve la innovación y la capacitación docente | X | | X | | X | | |
| 9 | El equipo directivo define el estilo de enseñanza en la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 10 | En la institución educativa se crean condiciones para una buena relación con los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 11 | En la institución educativa los docentes definen enfoques pedagógicos y estrategias didácticas para el proceso de enseñanza aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 12 | En la institución educativa se elaboran planes y programas para lograr objetivos institucionales | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | En la institución educativa se maneja adecuadamente el presupuesto económico. | X | | X | | X | | |
| 14 | En la institución educativa, el equipo directivo distribuye el tiempo en las jornadas de trabajo administrativo y docente. | X | | X | | X | | |
| 15 | En la institución educativa el equipo directivo administra los recursos materiales, humanos y financieros. | X | | X | | X | | |
| 16 | La institución educativa se relaciona con las instancias de MINEDU y cumple con la normatividad y supervisión de funciones | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNITARIA | | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 17 | En la institución educativa se crean condiciones para que los padres de familia participen en la vida escolar y se dé una buena relación entre ellos | X | | X | | X | | |
| 18 | En la institución educativa el equipo directivo promueve la proyección social de los agentes de la institución educativa hacia la comunidad | X | | X | | X | | |
| 19 | En la institución educativa el equipo directivo crea condiciones para una buena relación con instituciones municipales, estatales, eclesíásticas, organismos civiles | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Ever Ramírez Cabanillas

DNI: 10192329

Especialidad del validador: Dr. En Educación

Lima, 27 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Dra. EVER RAMÍREZ CABANILLAS

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: AMBIENTE DE TRABAJO

| | | DIMENSIONES / ítems | | | | | | Sugerencias |
|---|--|---------------------|----|--------------|----|------------|----|-------------|
| DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL | | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | En la institución educativa existe respeto mutuo entre el personal. | X | | X | | X | | |
| 2 | En la institución educativa existe apertura entre el equipo directivo, personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución. | X | | X | | X | | |
| 3 | En la institución educativa el personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición. | X | | X | | X | | |
| 4 | En la institución educativa el personal que labora en está comprometido con la misión y visión de la misma | X | | X | | X | | |
| 5 | En la institución educativa el personal de la institución posee y conoce el reglamento interno | X | | X | | X | | |
| 6 | En la institución educativa el comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución. | X | | X | | X | | |
| 7 | En la institución educativa el equipo directivo orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas | X | | X | | X | | |
| 8 | En la institución educativa el profesorado en general reacciona en forma ecuaníme ante situaciones conflictivas en el aula. | X | | X | | X | | |
| 9 | En la institución educativa los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución. | X | | X | | X | | |
| 10 | En la institución educativa el equipo directivo promueve el trabajo en equipo. | X | | X | | X | | |
| 11 | En la institución educativa los docentes se integran al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: CAPACIDAD ORGANIZACIONAL | | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | En la institución educativa el equipo directivo prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones. | X | | X | | X | | |
| 13 | En la institución educativa el equipo directivo realiza gestiones en beneficio de la institución | X | | X | | X | | |
| 14 | En la institución educativa se plantean metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas. | X | | X | | X | | |
| 15 | En la institución educativa existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas. | X | | X | | X | | |
| 16 | En la institución educativa el equipo directivo toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral. | X | | X | | X | | |
| 17 | En la institución educativa el equipo directivo respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: DINÁMICA INSTITUCIONAL | | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | En la institución educativa el equipo directivo reconoce los logros del equipo docente aun cuando no reflejen su propia posición. | X | | X | | X | | |
| 19 | En la institución educativa el equipo directivo identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas. | X | | X | | X | | |
| 20 | En la institución educativa el equipo directivo se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias. | X | | X | | X | | |
| 21 | En la institución educativa el personal docente tiene predisposición por aprender de los demás. | X | | X | | X | | |
| 22 | En la institución educativa el personal docente busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos | X | | X | | X | | |
| 23 | En la institución educativa el personal docente se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas | X | | X | | X | | |
| 24 | En la institución educativa el equipo directivo demuestra transparencia en sus actos y gestiones. | X | | X | | X | | |
| 25 | En la institución educativa el equipo directivo expresa confianza en el trabajo de los docentes. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Ever Ramírez Cabanillas

DNI: 10192329

Especialidad del validador: Dr. En Educación

Lima, 27 de julio del 2021

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dra. EVER RAMÍREZ CABANILLAS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA

| N° | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | | | | | |
| 1 | En la institución educativa el personal participa, conoce y cumple el reglamento interno. | X | | X | | X | | |
| 2 | En la institución educativa el personal participa, conoce y aplica el manual de funciones y procedimientos. | X | | X | | X | | |
| 3 | En la institución educativa se conforman comisiones de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 4 | En la institución educativa el equipo directivo promueve y lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional. | X | | X | | X | | |
| 5 | En la institución educativa el equipo directivo establece y determina el buen uso del tiempo y los espacios. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA | | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | Sugerencias |
| 6 | En la institución educativa el equipo directivo promueve la orientación educativa para lograr el desarrollo integral de los educandos. | X | | X | | X | | |
| 7 | En la institución educativa se conoce los enfoques de evaluación y definen criterios que ilustren los avances obtenidos | X | | X | | X | | |
| 8 | En la institución educativa se promueve la innovación y la capacitación docente | X | | X | | X | | |
| 9 | El equipo directivo define el estilo de enseñanza en la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 10 | En la institución educativa se crean condiciones para una buena relación con los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 11 | En la institución educativa los docentes definen enfoques pedagógicos y estrategias didácticas para el proceso de enseñanza aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 12 | En la institución educativa se elaboran planes y programas para lograr objetivos institucionales | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | Sugerencias |
| 13 | En la institución educativa se maneja adecuadamente el presupuesto económico. | X | | X | | X | | |
| 14 | En la institución educativa, el equipo directivo distribuye el tiempo en las jornadas de trabajo administrativo y docente. | X | | X | | X | | |
| 15 | En la institución educativa el equipo directivo administra los recursos materiales, humanos y financieros. | X | | X | | X | | |
| 16 | La institución educativa se relaciona con las instancias de MINEDU y cumple con la normatividad y supervisión de funciones | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNITARIA | | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | Sugerencias |
| 17 | En la institución educativa se crean condiciones para que los padres de familia participen en la vida escolar y se dé una buena relación entre ellos | X | | X | | X | | |
| 18 | En la institución educativa el equipo directivo promueve la proyección social de los agentes de la institución educativa hacia la comunidad | X | | X | | X | | |
| 19 | En la institución educativa el equipo directivo crea condiciones para una buena relación con instituciones municipales, estatales, eclesíásticas, organismos civiles | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Bejarano Alvarez, Patricia Mónica

DNI: 09749953

Especialidad del validador: Doctorado en educación

Lima, 27 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: AMBIENTE DE TRABAJO

| DIMENSIONES / ítems | | | | | | | Sugerencias |
|---|--|---------------|--------------|--------------|------------|------------|-------------|
| DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | |
| | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | En la institución educativa existe respeto mutuo entre el personal. | X | | X | | X | |
| 2 | En la institución educativa existe apertura entre el equipo directivo, personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución. | X | | X | | X | |
| 3 | En la institución educativa el personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición. | X | | X | | X | |
| 4 | En la institución educativa el personal que labora en está comprometido con la misión y visión de la misma | X | | X | | X | |
| 5 | En la institución educativa el personal de la institución posee y conoce el reglamento interno | X | | X | | X | |
| 6 | En la institución educativa el comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución. | X | | X | | X | |
| 7 | En la institución educativa el equipo directivo orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas | X | | X | | X | |
| 8 | En la institución educativa el profesorado en general reacciona en forma ecuaníme ante situaciones conflictivas en el aula. | X | | X | | X | |
| 9 | En la institución educativa los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución. | X | | X | | X | |
| 10 | En la institución educativa el equipo directivo promueve el trabajo en equipo. | X | | X | | X | |
| 11 | En la institución educativa los docentes se integran al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes. | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN 2: CAPACIDAD ORGANIZACIONAL | | | | | | | Sugerencias |
| | | | | | | | |
| | | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | |
| 12 | En la institución educativa el equipo directivo prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones. | X | | X | | X | |
| 13 | En la institución educativa el equipo directivo realiza gestiones en beneficio de la institución | X | | X | | X | |
| 14 | En la institución educativa se plantean metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas. | X | | X | | X | |
| 15 | En la institución educativa existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas. | X | | X | | X | |
| 16 | En la institución educativa el equipo directivo toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral. | X | | X | | X | |
| 17 | En la institución educativa el equipo directivo respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN 3: DINÁMICA INSTITUCIONAL | | | | | | | Sugerencias |
| | | | | | | | |
| | | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | |
| 18 | En la institución educativa el equipo directivo reconoce los logros del equipo docente aun cuando no reflejen su propia posición. | X | | X | | X | |
| 19 | En la institución educativa el equipo directivo identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas. | X | | X | | X | |
| 20 | En la institución educativa el equipo directivo se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias. | X | | X | | X | |
| 21 | En la institución educativa el personal docente tiene predisposición por aprender de los demás. | X | | X | | X | |
| 22 | En la institución educativa el personal docente busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos | X | | X | | X | |
| 23 | En la institución educativa el personal docente se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas | X | | X | | X | |
| 24 | En la institución educativa el equipo directivo demuestra transparencia en sus actos y gestiones. | X | | X | | X | |
| 25 | En la institución educativa el equipo directivo expresa confianza en el trabajo de los docentes. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Bejarano Alvarez, Patricia Mónica

DNI: 09749953

Especialidad del validador: Doctorado en Educación

Lima, 27 de julio del 2021

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | DIMENSIONES / ítems | DIMENSIONES / ítems | | | | | | Sugerencias |
|----|--|---------------------|----|--------------|----|------------|----|-------------|
| | | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje | | | | | | | |
| 1 | En la institución educativa los docentes conocen las características individuales y socio culturales de sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 2 | En la institución educativa los docentes tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 3 | En la institución educativa los docentes elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado. | X | | X | | X | | |
| 4 | En la institución educativa los docentes tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones. | X | | X | | X | | |
| 5 | En la institución educativa los docentes demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza. | X | | X | | X | | |
| 6 | En la institución educativa los docentes seleccionan estrategias didácticas acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 7 | En la institución educativa los docentes seleccionan actividades acordes a la realidad y necesidades de su estudiante. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| 8 | En la institución educativa los docentes aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 9 | En la institución educativa los docentes hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 10 | En la institución educativa los docentes propician con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro. | X | | X | | X | | |
| 11 | En la institución educativa los docentes evalúan los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación. | X | | X | | X | | |
| 12 | En la institución educativa los docentes refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| 13 | En la institución educativa los docentes interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución. | X | | X | | X | | |
| 14 | En la institución educativa los docentes participan en la gestión del PEI dando su aporte para su mejoramiento. | X | | X | | X | | |
| 15 | En la institución educativa los docentes fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 16 | En la institución educativa los docentes integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| 17 | En la institución educativa los docentes se capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio. | X | | X | | X | | |
| 18 | En la institución educativa los docentes aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 19 | En la institución educativa los docentes ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad. | X | | X | | X | | |
| 20 | En la institución educativa los docentes respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 21 | En la institución educativa los docentes trabajan de manera colaborativa con sus pares para superar dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje y la mejora de su práctica pedagógica. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Bejarano Alvarez, Patricia Mónica

DNI: 09749953

Especialidad del validador: Doctora en Educación

Lima, 27 de julio del 2021

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

ANEXO 7

CARTAS DE PRESENTACIÓN

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO 

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 13 de julio de 2021
Carta P. 0680-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

DOCTORA
RUBITH DEL ROCÍO PINEDO DE LA CRUZ
DIRECTORA
I.E. SIMÓN BOLÍVAR N° 2026

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ANGELES COCHA , MARIELA NANCY, identificada con DNI N° 06844476 y con código de matrícula N° 6000157862; estudiante del programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conculcente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

La gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en escuelas del nivel secundario REI 23, Comas, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador ANGELES COCHA , MARIELA NANCY asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO 

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 13 de julio de 2021
Carta P. 0678-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

DOCTORA
LUZ ERBELLA RAMÍREZ FLORES
DIRECTORA
JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI N° 2048

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ANGELES COCHA , MARIELA NANCY, identificada con DNI N° 06844476 y con código de matrícula N° 6000157862; estudiante del programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conculcente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

La gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en escuelas del nivel secundario REI 23, Comas, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador ANGELES COCHA , MARIELA NANCY asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Sumos la universidad de los



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 13 de julio de 2021
Carta P. 0676-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

MAGISTER
ROSA LUZ MENDOZA RIPA
DIRECTORA
IE ALBORADA FRANCESA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ANGELES COCHA, MARIELA NANCY, identificada con DNI N° 06844476 y con código de matrícula N° 6000157862, estudiante del programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

La gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en instituciones del nivel secundario REI 23, Comas, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador ANGELES COCHA, MARIELA NANCY asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

ANEXO 8
DOCUMENTOS DE ACEPTACIÓN

| | | |
|--|--|--|
| | <p>MINISTERIO DE EDUCACIÓN INSTITUCION EDUCATIVA N°. 2026 "SIMÓN BOLÍVAR" SANTA LUZMILA-COMAS CÓDIGO MODULAR N°. 0436642</p> | |
|--|--|--|

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE LA INDEPENDENCIA"

Comas, 21 de Julio 2021

OFICIO N°045 -2021-IE "SIMÓN BOLÍVAR" N°2026

Señores
UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"
Presente.-

REF. : CARTA P.0680-2021-U.C.V.-VA-FPG-FQ1/J

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme Usted, para saludarle muy cordialmente en nombre de la I.E. "Simón Bolívar" N°2026, deseando los mejores éxitos en la gestión que viene desarrollando en vuestra prestigiosa Universidad; y agradecida de antemano por la elección a nuestra Institución. A la vez comunicarle en atención al documento presentado a mi Despacho via virtual, se **AUTORIZA** a la estudiante de Doctorado en Educación **Mariela Nancy ANGELES COCHA** a realizar su investigación de Tesis. La cual gustosamente se le brindará las facilidades para el desarrollo de su trabajo.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresar las muestras de consideración y estima.

Atentamente,

RRdelaC/Dir
mmr






I.E. LA ALBORADA FRANCESA



CARTA DE ACEPTACIÓN

Comas 25 de julio 2021

SEÑOR
DOCTOR CARLOS VENTURO ORBEGOZO
JEFE DE LA ESCUELA DE POS GRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE
Presente.

Asunto: Autorización para la aplicación de instrumentos de la investigación de la Mtra. Mariela Nancy Angeles Cocha

De nuestra consideración: Es grato dirigirme Usted, para saludarle muy cordialmente en nombre de la I.E. LA ALBORADA FRANCESA, deseando los mejores éxitos en la gestión que viene desarrollando en vuestra prestigiosa Universidad; y agradecida de antemano por la elección a nuestra Institución. A la vez comunicarle en atención al documento presentado a mi Despacho vía virtual, se AUTORIZA a la estudiante de Doctorado en Educación Mariela Nancy ANGELES COCHA a realizar su investigación de Tesis titulada "La gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en instituciones del nivel secundario REI 23, Comas, 2021". La cual gustosamente se le brindará las facilidades para el desarrollo de su trabajo.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresar las muestras de consideración y estima.

Atentamente,

Asunto: Autorización para la aplicación de instrumentos de la investigación de la Mtra. Mariela Nancy Ángeles Cocha

De nuestra consideración: Es grato dirigirme Usted, para saludarle muy cordialmente en nombre de la I.E. 2048 JOSÉ CARLOS MARIATEGUI, deseando los mejores éxitos en la gestión que viene desarrollando en vuestra prestigiosa Universidad; y agradecida de antemano por la elección a nuestra Institución. A la vez comunicarle en atención al documento presentado a mi Despacho vía virtual, se AUTORIZA a la estudiante de Doctorado en Educación Mariela Nancy ANGELES COCHA a realizar su investigación de Tesis titulada "La gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en instituciones del nivel secundario REI 23, Comas, 2021". La cual gustosamente se le brindará las facilidades para el desarrollo de su trabajo.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresar las muestras de consideración y estima.

Atentamente,

Dra. LUZ ERBELLA RAMIREZ FLORES