



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones
educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac,
2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA

Salazar Ore, Dania (ORCID: 0000-0003-1293-4065)

ASESOR

Mg. Gamonal Torres, Carlos Ernesto (ORCID: 0000-0002-3233-3921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por concederme el privilegio de ser docente.

A Dariet Evelin, mi amada hija, quién es la motivación de mis esfuerzos.

AGRADECIMIENTO

A los docentes y directivos de las instituciones educativas “El Buen Pastor” y “Próceres de la Independencia Americana” del distrito de Talavera, por permitir la validación del presente trabajo de investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo y a los docentes de la escuela de posgrado del programa académico de maestría en administración de la educación, por sus valiosos aportes en la mejora de mi desempeño docente, hacia la meta de una educación de calidad.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
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	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población	19
Tabla 2. Tabla cruzada de gestión directiva y desempeño docente	23
Tabla 3. Tabla cruzada de gestión directiva y acompañamiento al estudiante	24
Tabla 4. Tabla cruzada de gestión directiva y adecuación y/o adaptación de actividades y materiales	25
Tabla 5. Tabla cruzada de gestión directiva y análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante	26
Tabla 6. Tabla cruzada de gestión directiva y trabajo en pares y coordinación con el personal directivo	27
Tabla 7. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general	28
Tabla 8. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	28
Tabla 9. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	29
Tabla 10. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	29
Tabla 11. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	30
Tabla 12. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	30
Tabla 13. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	31
Tabla 14. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	31
Tabla 15. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4	32
Tabla 16. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Descriptivo de gestión directiva y desempeño docente	23
Figura 2. Descriptivo de gestión directiva y acompañamiento al estudiante	24
Figura 3. Descriptivo de gestión directiva y adecuación y/o adaptación de actividades y materiales	25
Figura 4. Descriptivo de gestión directiva y análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante	26
Figura 5. Descriptivo de gestión directiva y trabajo en pares y coordinación con el personal directivo	27

Resumen

El presente estudio tuvo como propósito determinar la influencia de la gestión directiva en el desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021, considerando un proceso metodológico, de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, de método hipotético deductivo y de diseño no experimental de corte transversal, además, el universo de estudio fue de 50 docentes y la muestra de carácter censal, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, que fueron anticipadamente sometidos a validez por expertos y determinado su confiabilidad por medio del alfa de Cronbach. Los resultados que se obtuvieron permitieron afirmar que el 8,0 % de los docentes encuestados manifestó que la gestión directiva es deficiente, el 32,0 % moderado y el 60,0 % eficiente, asimismo el 8,0 % mencionó que el desarrollo del desempeño docente es medio y el 92,0 % alto, también, se evidenció que la significancia del informe de ajuste fue de $0,003 < 0,05$; concluyendo que la gestión directiva es estadísticamente predictor del desempeño docente; tal afirmación fue apoyada por los valores de Pseudo R², aseverando que la gestión directiva para Cox y Snell explica el 33,1 % del desempeño docente y para Nagelkerke el 77,6 %.

Palabras clave: Gestión directiva, desempeño docente, trabajo en equipo.

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of management on teacher performance in two primary level educational institutions in the district of Talavera, Apurímac, 2021, considering a methodological process, applied type, quantitative approach, explanatory level, hypothetical deductive method and cross-sectional no experimental design, in addition, the study universe was 50 teachers and the sample was census, to whom two questionnaires were applied, which were submitted in advance to validity by experts and determined its reliability by means of Cronbach's alpha. The results obtained allowed affirming that 8.0 % of the teachers surveyed stated that directive management is deficient, 32.0 % moderate and 60.0 % efficient, likewise 8.0 % mentioned that the development of teaching performance is medium and 92.0 % high, also, it was evidenced that the significance of the adjustment report was $0.003 < 0.05$; concluding that directive management is statistically predictive of teaching performance; such statement was supported by the Pseudo R² values, asserting that directive management for Cox and Snell explains 33.1 % of teaching performance and for Nagelkerke 77.6 %.

Keywords: Management, teacher performance, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2020, se instauró un estado de emergencia a nivel mundial a causa de una enfermedad denominada Covid-19, que afectó a los sistemas educacionales, interrumpiendo su accionar, dejando sin atención educativa a más de 1,600 millones de estudiantes (Naciones Unidas, 2020), frente a ello, las escuelas han considerado brindar el servicio por medio de diversas fuentes tecnológicas, las cuales han generado nuevos ambientes de aprendizaje a distancia, ello bajo la coordinación de la gestión directiva, quienes han heredado una gran responsabilidad, ya que el reto que ha interpuesto la situación actual, es la de ejecutar una educación a distancia, dentro del actual contexto, sin embargo, Guerrero et ál. (2020), señalaron que se pretende mantener un mejor futuro para la educación, sobre todo en momentos complicados para el mundo.

Además, Herrera y Tobón (2017), señalaron que es relevante el sistema de gestión directiva y la formación docente, porque se ha dictaminado por medio de la manera de liderazgo durante el procedimiento administrativo y cómo este incide en la práctica pedagógica docente. Asimismo, Atencio et ál. (2020), manifestaron que el éxito de los estudiantes es reflejo del trabajo realizado por los docentes, relacionado directamente con la intervención directiva, en tal sentido, es pertinente investigar cómo la gestión directiva está siendo abordada, referente al direccionamiento, para que el personal docente esté motivado y formen parte de la planificación, coordinación, orientación y direccionamiento de la escuela donde laboran.

A nivel internacional, un ejemplo claro sería, según Sagredo y Castelló (2019), el caso de Singapur, donde el desempeño docente es medido por medio de un sistema encargado de gestionar dicha mejora y reforzar aspectos relevantes en el desempeño de sus docentes. Además, Weinstein et ál. (2019), mencionaron que en Chile, las encuestas realizadas por el Centro de Estudios de Políticas y Prácticas de Educación (CEPRE), evidenciaron que el personal directivo, carece en un 53% de un grupo de trabajo favorable, un 44% muestra no ser competente por lo que debería de dejar el cargo, el 75% considera no poder aportar al trabajo docente y el 74% mencionó no poder influenciar a la mejora del trabajo docente referente a su forma de enseñar, en tal sentido, es necesario fortalecer la gestión directiva.

Desde la perspectiva nacional, según Freire y Miranda (2014), los docentes que asumen los cargos de directores, tienen la misión de plantear propuestas que apoyen al mejoramiento de la motivación docente, sensibilizándolos sobre el compromiso con la gestión institucional, además de realizar autoevaluaciones sobre los logros obtenidos hasta el momento y reconocimiento de fortalezas detectadas en el quehacer docente. Por otro lado, Castro (2020), mencionó que la mejor manera que puede afrontar la gestión directiva el cierre de las escuelas, es transformando el modelo de educación presencial a una de enseñanza remota, donde la plana directiva debe planificar y establecer acciones instantáneas para hacer frente a los efectos del Covid-19, y de esa manera brindar a los educandos, contenido digital, clases por Tv y radio, así como implementar medios virtuales, adecuando materiales didácticos, para apoyar a que se logren los aprendizajes.

En Apurímac, ocurre similar incidencia descrita a nivel nacional, pero agregar, además, que los directores y docentes, en ciertos casos, llegan a desconocer y a no involucrarse en el trabajo pedagógico, ya que su labor está circunscrita en lo administrativo, asimismo, algunos directores y docentes poseen iniciativa y visión para mejorar la calidad educativa, otros solo cumplen con sus horas asignadas y realizan el proceso de enseñanza de manera tradicional, autoritaria o intransigente.

Por último, en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, se percibe, desmotivación por parte del personal docente, ya que, la gestión directiva, no impulsa el desarrollo pedagógico de los mismos, solo los encaja en la mera transmisión de conocimientos, en clases tradicionalistas por plataformas digitales y de videoconferencia, que no resaltan el trabajo docente, las iniciativas por así decir, están cortadas, y relegadas para el próximo año escolar, en tal sentido, éste estudio pretende evidenciar cómo el desempeño de los docentes es influenciado por la gestión directiva.

Ante lo descrito en la realidad problemática, se ha planteado el siguiente problema general: ¿Cómo influye la gestión directiva en el desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021?, y como preguntas específicas: (1) ¿Cómo influye la gestión directiva en el acompañamiento al estudiante de dos instituciones educativas de nivel primaria

del distrito de Talavera, Apurímac, 2021?, (2) ¿Cómo influye la gestión directiva en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021?, (3) ¿Cómo influye la gestión directiva en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021?, y (4) ¿Cómo influye la gestión directiva en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021?

Además, el presente trabajo se justifica, desde lo teórico, al utilizar referencias actuales, que apoyan al conocimiento de ambas variables de estudio, que serán referenciados en futuros trabajos, también por tomar el aporte del MINEDU (2020a) que permite medir a la gestión directiva y también del MINEDU (2020b) que hace lo mismo con el desempeño docente al ejercer una educación remota diferente a la presencial.

Desde lo práctico, por evidenciar y dar a conocer los factores predominantes en los docentes, referente a su desempeño y cómo se ve afectado o beneficiado, asimismo, al contribuir a la identificación de características esenciales de la gestión directiva. En tal sentido, dar a conocer la situación de estas variables, será de gran ayuda para que se pueda reestructurar y proponer acciones con el propósito de mejorar los aspectos evidenciados.

Y desde lo metodológico, al haber tomado en cuenta procedimientos secuenciales, que permiten construir cuidadosamente los instrumentos que serán necesarios para recoger datos, con la mayor objetividad y confiabilidad posible, que posteriormente, serán insumos para futuras investigaciones que tomen a una o ambas variables de estudio., y por optar por una metodología que permitirá responder a los problemas planteados.

También, se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la influencia de la gestión directiva en el desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021; y como objetivos específicos: (1) Establecer la influencia de la gestión directiva en el acompañamiento al estudiante de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021; (2) Establecer la influencia de la gestión

directiva en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera , Apurímac, 2021; (3) Establecer la influencia de la gestión directiva en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021; y (4) Establecer la influencia de la gestión directiva en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.

Y, por último, se ha planteado la siguiente hipótesis general: La gestión directiva influye significativamente en el desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021; y como hipótesis específicas: (1) La gestión directiva influye significativamente en el acompañamiento al estudiante de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021; (2) La gestión directiva influye significativamente en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021; (3) La gestión directiva influye significativamente en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021; y (4) La gestión directiva influye significativamente en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre los antecedentes, se ha realizado una búsqueda sistemática, utilizando diversos buscadores especializados y también usando el repositorio de la UCV, donde se ha seleccionado desde el ámbito internacional, lo realizado por Sagredo y Castelló (2019), quienes determinaron la relación de la gestión directiva con la motivación y el compromiso docente, de tipo básico, de nivel correlacional y de diseño no experimental. Sobre la muestra, estuvo íntegramente conformada por 40 docentes de escuelas de Chile, a quienes para recabar datos se les aplicó cuestionarios, los cuales fueron validados y confiables. Los resultados descriptivos que se obtuvieron afirmaron que el 32,5% de los docentes encuestados señalaron estar en desacuerdo con la gestión directiva, el 40,0% de acuerdo y el 27,5% muy de acuerdo, asimismo, los hallazgos inferenciales, permitieron afirmar que existe relación entre la gestión directiva con la motivación y compromiso docente ($Rho=0,778$), además, se evidenció la existencia de relación entre la motivación y compromiso ($Rho=0,763$).

Reyes (2021), en su estudio estableció la relación entre gestión directiva con el trabajo en equipo, de tipo básico, de nivel correlacional, y con diseño no experimental, además, tuvo como población a 112 docentes que estuvieron laborando en la Unidad Educativa Duran, Ecuador y por muestreo no probabilístico intencional, se seleccionó a la muestra conformado por 101 docentes, a quienes para recabar datos se les ha aplicado dos cuestionarios que fueron en su momento validados por expertos y determinado su confiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach, al haber realizado una prueba piloto, evidenciando que ambos son confiables. Respecto a los hallazgos descriptivos se mostró que el 88,1% de docentes percibe a la gestión directiva en nivel alto y el 11,9% en nivel medio, por otro lado, el resultado inferencial evidencia que entre las variables existe relación significativa con un $Rho=0,676$, concluyendo que dicha relación también es directa y moderada.

Vizcaino et ál. (2018), exploraron la relación establecida entre las creencias de autoeficacia con el desempeño de los docentes, de cuyo enfoque fue el cuantitativo, de diseño no experimental y con un corte transeccional. La muestra estuvo conformada por 250 docentes seleccionados por muestreo probabilístico.

Sobre el recojo de datos se hizo uso de un cuestionario de autoeficacia, también se utilizó la entrevista y la observación. Los hallazgos que se obtuvieron permitieron afirmar que una gran cantidad de docentes sienten que pueden hacer uso de estrategias variadas al momento de enseñar, las cuales son usadas en áreas con mayor representatividad. Cabe señalar, que la relación manifestada entre la creencia de autoeficacia de los docentes guarda relación con su desempeño y que además de acuerdo a las dimensiones suele variar una de otra.

Pepper (2021), en su estudio determinó la relación entre la gestión institucional con el desempeño docente, de tipo básico, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con diseño no experimental, el cual tuvo como población a 70 docentes de una unidad educativa, Ecuador. Y por muestreo por conveniencia se seleccionó a 50 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios de 24 ítems cada uno, para medir a ambas variables de estudio, validados por tres expertos y de confiables al haberlos sometidos a una prueba piloto y posterior análisis mediante el coeficiente de Cronbach. Sobre los hallazgos descriptivos, el 14% de los docentes mencionó que están de acuerdo con su desempeño docente y el 86% totalmente de acuerdo, asimismo, los resultados inferenciales, permitieron afirmar que las variables de estudio guardan relación significativa con un $Rho = 0,812$, concluyendo que la relación es positiva alta.

Asimismo, Valarezo (2021), en su trabajo estableció la relación del desempeño docente con el clima organizacional, cuyo método fue el hipotético deductivo, de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con un diseño no experimental, además, la muestra estuvo íntegramente conformada por 61 docentes y cuatro directivos a quienes se les aplicó dos cuestionarios como instrumentos para recabar datos, estructurados con 20 ítems cada uno, los cuales han pasado por validez por apreciación de tres expertos y por una aplicación a un pequeño grupo determinando su confiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach. Respecto a los resultados descriptivos, el 46,2% seleccionó la alternativa nunca del desempeño docente, el 13,8% en casi nunca, el 30,8% en a veces, 4,6% casi siempre y 4,6% siempre, asimismo, los hallazgos inferenciales permitieron afirmar que existe relación significativa entre las variables con un $Rho = 0,704$, siendo dicha relación también directa y alta.

Como antecedente nacional, se consideró lo realizado por Zamora (2021), quien estableció la relación entre la gestión directiva con el clima organizacional, cuyo método fue el hipotético deductivo, de nivel correlacional, de tipo básico y de diseño no experimental. La muestra la conformaron 96 docentes de cinco escuelas de la REI 14-UGEL 02, a los cuales para recabar datos se les aplicó dos cuestionarios, que en su momento se validaron por decisión de tres expertos y evidenciado su confiabilidad al someterlos a una prueba piloto y posterior análisis mediante el coeficiente de Cronbach, siendo los índices de confiabilidad de 0,870 y 0,897 respectivamente, afirmando que los instrumentos son confiables. Los resultados descriptivos, evidenciaron que el 53,1% de los encuestados percibe a la gestión directiva en nivel deficiente, el 39,6% en regular y el 7,3% en excelente, asimismo el hallazgo inferencial, permitió afirmar que existe relación entre las variables con un $Rho=0,763$, por tanto, se concluye que dicha relación es significativa, directa y alta, significando que si la gestión directiva es eficiente entonces el clima organizacional va a ser bueno y viceversa.

Moreno (2021), estableció la influencia de la gestión directiva sobre la evaluación del desempeño de los docentes, de tipo aplicado, con diseño no-experimental, correlacional-causal, de enfoque cuantitativo y de nivel explicativo. Sobre la población, la conformaron los 75 docentes de tres instituciones educativas de Yurma, Ancash, quienes también fueron considerados para conformar la muestra, deduciendo que la muestra posee la particularidad de ser censal. Respecto a la técnica para recolectar datos se utilizó la encuesta, y los instrumentos fueron cuestionarios, los cuales pasaron por dos pruebas, una para determinar su validez pidiendo la opinión de tres expertos y la otra mediante una prueba piloto, se evidencia su nivel de confiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach. Los hallazgos descriptivos, permitieron afirmar que el 25,3% de docentes percibe a la gestión directiva deficiente, el 41,3% en regular y el 33,3% en bueno, por otro lado, sobre la evaluación del desempeño de los docentes, el 24% señaló que es inadecuado, 41,3% adecuado y el 34,7% muy adecuado. Y sobre el hallazgo inferencial, se pudo afirmar que según el Pseudo R^2 de Nagelkerke, el modelo propuesto explica en 41,9% a la evaluación del desempeño de los docentes.

Quispe-Pareja (2020), en su trabajo determinó la relación de la gestión

pedagógica con el desempeño docente, de tipo básico, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental. Sobre la muestra la conformó un grupo de 49 docentes y 9 directores, a los que se les aplicó como instrumento un cuestionario, que fue validado por la opinión de expertos y determinado su confiabilidad por el coeficiente de Cronbach con un 0,819, siendo confiable. Los hallazgos obtenidos mostraron que para contrastar la hipótesis, se ha utilizado la correlación de Pearson, obteniendo un p-valor de 0,000 menor al margen de error, permitiendo rechazar la hipótesis nula, concluyendo en que ambas variables guardan relación con un nivel de 0,576, siendo ésta relación significativa, directa y moderada, en tal sentido se concluyó que una apropiada gestión pedagógica por parte del directivo, apoya a obtener mayor desempeño docente, y también de manera contraria, si no se prioriza la gestión directiva entonces se evidenciará falencias o límites en el desempeño docente.

Estrada y Mamani (2020), en su estudio, se propusieron determinar la relación del compromiso organizacional con el desempeño de los docentes, tomando como método el hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional y de diseño no experimental, tomando como población a 106 docentes, y por muestro estratificado determinando la muestra íntegramente conformada por 83 docentes de instituciones educativas de Piedras en Madre de Dios. Para recoger datos, se ha elegido usar el cuestionario de Meyer y Allen adaptado para medir el compromiso organizacional y un cuestionario que haga lo propio con el desempeño docente. Respecto a los hallazgos descriptivos, el 1,2% de docentes señalaron que el desempeño es deficiente, el 26,5% está en proceso, 60,2% en satisfactorio y 12% en destacado, asimismo, los hallazgos inferenciales, permitieron afirmar que existe relación entre ambas variables con un $Rho=0,724$, con un p-valor de 0,000 menor al margen de error, concluyendo que dicha relación es significativa, directa y alta, en tal sentido, se puede deducir que si existe compromiso organizacional entonces los docentes tendrán mejor desempeño y viceversa.

Y en el estudio de Achata y Quispe (2018), se estableció la relación del currículo nacional con el desempeño docente, de tipo básico, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con diseño no experimental, donde la muestra

fue conformada por 41 docentes de la escuela San Carlos, Puno. Para recoger datos se utilizó una rúbrica de observación del desempeño docente en aula, y un test relacionado con el conocimiento del currículo. Los hallazgos descriptivos establecieron que el 78% de docentes se ubican en el nivel III, en otras palabras, dicho porcentaje de docentes está en nivel satisfactorio., y sobre los hallazgos inferenciales, se puede afirmar que existe relación entre las variables con un $Rho=0,578$, permitiendo concluir que, si los docentes poseen conocimiento sobre el currículo, entonces su desempeño será mejor en aula y viceversa.

El paradigma, según Ramos (2015), es definido como un grupo de suposiciones acordes con la realidad, es lo perceptible del entorno, es el lugar ocupado por una persona y varias asociaciones consideradas existentes, asimismo, en la actualidad se evidencia de acuerdo a Gil et ál. (2017), tres clases de paradigmas, dentro del procedimiento de investigación en el área de sociales: positivista, cualitativo y mixto, en tal sentido el presente trabajo, ha tomado en cuenta el proceder del paradigma positivista, porque, apoya a la sustentación de los planteamientos realizados desde un comienzo, con el propósito de corroborarlos por medio de pruebas de incidencia. (Pérez, 2015). Cabe señalar, que el paradigma positivista, estudia las problemáticas localizadas, las cuales surgen de las teorías existentes, tomando en cuenta el interés del quien investiga.

Respecto a las teorías referentes a la gestión directiva, se ha encontrado la teoría de las contingencias, impulsada por Mintzberg, quien según Araiza et ál. (2014), estableció la no existencia de una mejor forma para administrar que sea útil para todas las entidades, sino que la estructura y sistema deberá progresar en función a las particularidades propias del beneficio de la entidad, y en la realidad donde operan. Para Segredo (2016), la teoría de la contingencia, establece la condición ambiental, para lograr los objetivos institucionales, no apoyado en normas universales, lo cual le da un nivel de incertidumbre, que puede ser confrontado por un liderazgo eficiente.

También se consideró la teoría organizacional y habilidad gerencial propuesto por Fayol, quien según Cadena (2017), afirmó que dicha teoría tuvo su origen a final del siglo XIX e inicio del XX, siglos en donde se inició la industrialización y nacimiento de empresas en el mundo; Fayol, es denominado

pionero de la administración por ser el primero en brindar aportes para la profesionalización administrativa, su teoría fue desarrollada basada en percepciones y experiencias laborales en diferentes empresas, determinando los siguientes componentes: como las operaciones, elementos, principios y procedimientos, asimismo, Fayol, identificó seis operaciones fundamentales, siendo la última, la cual permitió el desarrollo de su teoría, identificando cinco elementos, que forman el procedimiento administrativo, Planeación, organización, dirección, coordinación y control.

Sobre la función directiva, López et ál. (2019), señalaron que se ha tornado complejo ya que, además, de haber aumentado sus funciones, también del mismo modo el grado de exigencia que se requiere y sigue así de forma progresiva, asimismo, en la actualidad, es de gran necesidad que el directivo posea determinado conocimiento, aptitud y capacidad, que le permita desarrollar su función de manera oportuna (Vásquez et ál., 2016), por ello, cuando es empleado el término gestión, tácitamente se indica la responsabilidad de administrar un grupo de sujetos con el objetivo de lograr un propósito predeterminado. Respecto a la gestión, Cruzata y Rodríguez (2016), lo definieron como un grupo de actuaciones integradas con el propósito de lograr un fin considerando un plazo, es decir, es el accionar fundamental de la administración entre lo proyectado y el propósito concreto que se pretende lograr.

Respecto a la gestión directiva, López et ál. (2019), mencionaron que es una capacidad, la cual origina una correspondencia apropiada entre la estructura, estrategia, sistema, estilo, capacidad, sujetos y propósitos superiores de una entidad a considerar, es decir, ello, es equivalente a que la gestión directiva, afecta a la forma como una institución educativa es orientada, utilizando como eje centralizado al encaminamiento estratégico, cultura y clima organizacional, así también, al liderazgo que conlleva todos los procedimientos realizados, los cuales aportan al crecimiento y fortalecimiento institucional (Miranda, 2016). En conclusión, hablar de gestión directiva, es hablar de la ayuda al sostenimiento del foco de los propósitos establecidos y en la tarea asignada para direccionar.

Además, Alzate et ál. (2020), mencionaron que la gestión directiva es un conglomerado de actuaciones que son integradas para lograr los propósitos

institucionales a cierto plazo, también los objetivos administrativos, personales, económicos, de planificación y programación. Para Ali y Abdalla (2017), la gestión educativa puede incluso considerarse una (logia) por sí misma cuando se trata de la gestión de organizaciones educativas; en esencia, consiste en la aplicación factual de los principios de gestión en los ámbitos educativos. Asimismo, Butrón (2020), definió a la gestión directiva como un conjunto de procedimientos teórico-práctico, que están inherentes y concatenados al sistema educacional con el objetivo de atender y dar cumplimiento a la necesidad social, referente a lo educativo, por ello, la gestión directiva se transforma en una forma de guía a la entidad educativa ocasionando que, dentro de la escuela, se generen procedimientos al tomar decisiones, relaciones interpersonales y resolución de conflictos.

Asimismo, Miranda (2016), señaló que la gestión directiva son un grupo de participaciones, que dan como hallazgo la identificación de una necesidad, donde dicho accionar es planificado y ejecutado por todos los integrantes responsables dentro de una entidad escolar, con el objetivo de satisfacer la necesidad y expectativa de los educandos, los cuales impactan en sus aprendizajes, Faces y Herrera (2017), afirmaron que son una agrupación de trabajos realizados por los líderes con el propósito de conseguir los logros proyectados dentro de un ente educativo, quienes cuentan con una planificación para que dicho propósito pueda concretarse en bienestar de la comunidad educativa conjunta. Al respecto, Sagredo (2019), afirmó que es un conglomerado de procesos, que buscan el cumplimiento de los trabajos que mejora la planificación de una entidad educativa, además, el personal directivo, guía todo esfuerzo de la comunidad educacional, con el fin de alcanzar las metas propuestas, por ello, es necesario que toda entidad tenga un plan y que los líderes ofrezcan los recursos que se necesiten para que el profesorado se desempeñe apropiadamente.

De la misma forma, mencionar que dentro de la gestión educativa existen ciertos enfoques, siendo el primer enfoque relacionado a la gestión por procesos, basado en la existencia de múltiples procedimientos en torno a la gestión, el cual considera a los actores educacionales, recursos y actividades, en tal sentido, Sepúlveda y Valdebenito (2019), mencionaron que dichas consideraciones

implican la inserción de una red, donde intervienen, particularidades organizacionales, institucionales, políticas y pragmáticas, que influyen en el desempeño pedagógico del profesorado dentro de una entidad educativa.

El segundo enfoque está relacionado con la gestión por especialidad, planteado a partir de los componentes que la integran, que hacen que se diferencie de otras entidades, es así, que Iguíñiz y Salazar (2015), señalaron que las escuelas son ambientes con mucha diversificación, expresada en variados modelos educativos, y con el aporte de actores que en un inicio son ajenos a la escuela, como por ejemplo la comunidad compuesta por los padres, en interacción comunicacional, durante incidencias de estado emocional, valorativo e ideológico, de miembros que tienen vinculación con el propósito pedagógico.

Y el tercer enfoque es el de gestión por cotidianidad, basado en la necesidad de aproximación a la escuela, partiendo de lo cotidiano enlazado por procedimientos particulares de accionar social, en tal sentido, Buitrago (2018), manifestó que en este enfoque se logra estructurar maneras de existencia escolar, que no se encuentran condicionadas por normativas, sino solo por la coexistencia de un orden entre apariencias técnico pedagógicas, administrativas y laborales.

Sobre las dimensiones que permitirán el estudio de la gestión directiva, se ha considerado la norma técnica, que consiste en evaluar el desempeño de los directivos de educación básica proponiendo tres dimensiones, que valoran el liderazgo de los directivos respecto a su gestión escolar (MINEDU, 2020a), en tal sentido, a continuación, se describe dicha propuesta:

La primera dimensión son los procesos pedagógicos, según el MINEDU (2020a), esta dimensión basa su accionar en el seguimiento a la planificación curricular, al monitoreo de la práctica docente en ambientes de clase, asimismo, al acompañamiento y debido fortalecimiento del accionar del profesorado y al seguimiento del aprendizaje.

La segunda dimensión es la cultura escolar, la cual está basada en la participación activa de la comunidad educacional, asimismo, al fomento de un clima escolar saludable necesario para que toda meta institucional se vea favorecida y a la convivencia escolar de todos los miembros de la comunidad educativa (MINEDU, 2020a).

Y como tercera dimensión es la gestión de las condiciones operativas y de recursos institucionales, basado según el MINEDU (2020a), en la seguridad y salubridad de la institución educativa, es una gestión apropiada de recursos educacionales, a la matrícula y preservación del derecho del acceso a una educación de calidad y a la gestión trasparente de los recursos financieros propiamente dicho.

Es de conocimiento de todas las personas, que el papel del docente es muy importante y preponderante dentro de una entidad educativa, además, para que se obtengan resultados idóneos depende mucho de su práctica pedagógica, es decir la forma de llevar a cabo su labor docente, en ese sentido, el desempeño de los docentes debe su origen a teorías propias del desempeño laboral. Al respecto, un modelo es el que propuso Hacker (1994), el cual postula un enfoque más conductista habituado a ambientes laborales, además, mencionar que esta teoría está determinada por dos miradas, respecto a la primera, envuelve la acción desarrollada a partir de una meta hasta llegar a un plan y sobre la segunda, se encuentra debidamente asociada con procedimientos mentales que se encuentran involucrados en dicha acción, sea de manera consciente como inconsciente.

Otra teoría que aporta al estudio del desempeño docente está ubicada en las teorías referentes a la gestión educacional, dicho marco teórico, según Marcelo y Cojal (2002), postulan que tiene como objetivo la comprensión, y posteriormente la organización de toda interrelación dada dentro de una entidad educativa, además, la gestión educativa, puede ser disgregada en diferentes áreas de gestión (recurso humano, materiales, recurso financiero y pedagógico), asimismo la gestión pedagógica está relacionada con el trabajo realizado por el profesorado, en toda su práctica pedagógica, es decir, en la gestión educativa se toma en cuenta el desempeño docente y además, la planificación, enseñanza y estrategia didáctica.

Por otro lado, el desempeño docente, es definido como un grupo de actuaciones que pone en acción y que se relaciona con su propio estado motivacional, su preparación para la práctica, su creatividad e innovación (Janssen y Lazonder, 2016), además, su práctica está orientada al logro de metas referidas a la formación integral del estudiante, considerando su conocimiento, necesidad, motivación, experiencia y proyecto de vida del estudiante (Martínez-Chairez et ál.,

2016), asimismo, mencionar que hablar de desempeño docente, es también hablar de calidad educativa, ya que se encuentra bajo la influencia de ocurrencias económicas, sociales, culturales, tecnológicas y humanas para su trascendencia y alcance social. Para Escribano (2018), la calidad educacional lo define el profesorado, en su accionar eficaz de los procedimientos para enseñar, por tanto, se requiere de elementos de excelente preparación para que estén a la altura de la demanda actual de la sociedad.

Para el MINEDU (2014), el desempeño docente es una convicción del trabajo propio desarrollado, libre, reflexiva, analítica y críticamente, respecto a su actuación y propia capacidad de determinar sucesos del ambiente educativo. Según Tantaleán et ál. (2016), es el equilibrio, entre la responsabilidad de cumplir con las actividades académicas y el resultado de su propia práctica en aula, reflejado en la competencia lograda por los estudiantes y el renombre obtenido por la entidad educativa. Además, Gálvez y Milla (2018), manifestaron que es el trabajo pedagógico perceptible, manifestado al expresar sus habilidades profesionales, asociadas con el logro de propósitos referentes al aprendizaje que se espera desarrollen los estudiantes, es decir, es la intención educativa y ejecutiva de las labores asignadas, que dependen de diversas ocurrencias asociadas con la calidad y el propio perfil docente, cuyo fin es el logro de niveles idóneos de calidad educativa. Asimismo, Rafael y Orbegoso (2019), señalaron que el desempeño docente son la actitud y aptitud perceptible del mismo, cuya particularidad es ser objetivo y medible durante su trabajo pedagógico, el cual se ubica durante el proceso educacional y en la evaluación.

Asimismo, Cabero et ál. (2018), afirmaron que el desempeño debe estar en un nivel apropiado, para que pueda fomentar la discernición de información, es decir, que su labor no solo debe ser de transmisión de conocimiento, sino debe fomentar la reflexión y actuar crítico. Además, Rodríguez (2017), señaló que actualmente, se necesita que la educación brindada posea alto estándar de calidad, el cual es fundamental para transformar el sistema educacional, realizando ajustes en la práctica docente, donde su formación profesional esté regulado de manera permanente durante toda su etapa profesional. Cabe señalar, además que es relevante según Kú y Pool (2017), tener conocimiento sobre el desempeño de los

docentes, porque dicha información permitirá generar estrategias que se encuentren centradas en el desenvolvimiento y superación del profesorado, es decir, que dar acompañamiento y posterior fortalecimiento es relevante, para lograr mejorar su estado actual y, en consecuencia, satisfacer la demanda educacional.

Sobre las dimensiones que permitirán la medición del desempeño docente, se tomó en consideración la normativa, emanada por el MINEDU (2020b), sobre la evaluación para renovación de contrata docente, el cual posee cuatro factores, que ahora en adelante, serán denominados dimensiones, los cuales, serán descritos a continuación:

La primera dimensión es el acompañamiento al estudiante, basado según el MINEDU (2020b), al accionar del mismo docente, respecto a la identificación y posterior atención a la necesidad de aprendizaje del estudiante que posee dificultad al desarrollar de manera autónoma los trabajos encomendados por el docente, también, hace referencia, al seguimiento y apoyo educacional, brindado a los estudiantes. Asimismo, está basado en la comunicación mantenida por el docente con el estudiante, y cuáles son los medios empleados para concretizar dicho procedimiento dirigido a los estudiantes.

La segunda dimensión es la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales, basado de acuerdo al MINEDU (2020b), en la participación tomada por el profesorado sobre la posibilidad de realizar ajustes, a los trabajos como a los recursos, adaptándolos y/o adecuándolos, considerando la necesidad educativa de los estudiantes, además, implica la utilización y empleabilidad de actividades y materiales que favorezcan al empoderamiento de competencias, según su necesidad, particularidad y contexto, donde se desenvuelva el estudiante.

La tercera dimensión es el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante, basado, según el MINEDU (2020b), en la acción del profesor al analizar la evidencia, producto o actuar realizado por el educando, con el objetivo de detectar los avances sobre lo aprendido y el nivel alcanzado, referente a la competencia, tomando en consideración el propósito de la sesión de aprendizaje, lo cual será devuelto con información descriptiva de algunos errores, fomentando de esa manera la reflexión en el estudiante, condición favorable para fortalecer su conocimiento.

Y la cuarta dimensión es el trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo, el cual se basa, de acuerdo al MINEDU (2020b), en la acción tomada por el profesorado sobre el uso de artilugios colaborativos y comunicativos entre los mismos y la plana directiva institucional, permitiendo establecer coordinaciones sobre labores en común, asimismo, permite la participación facilitando información importante a decisiones sobre la gestión educativa, es decir, dicha dimensión implica participar activamente, en las reuniones de coordinación, relevantes para el fortalecimiento del desarrollo del año escolar y la facultad de dar información que refuerce la toma de decisiones dentro de la institución educativa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Sobre el tipo de investigación, el presente trabajo fue aplicado, porque se dio respuesta al problema detectado del desempeño docente, con la intervención de la gestión directiva. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018), afirmaron que la investigación de tipo aplicado, tiene como objetivo evidenciar detalles importantes de algún fenómeno que se está estudiando, aplicando el conocimiento que fue generado por la investigación de tipo básico, dando una visión del porqué dicho fenómeno sucede.

Además, fue de enfoque cuantitativo, porque se acordó seguir procesos secuenciales de medida, haciendo usos de técnicas de basto recojo de información, necesarias para evidenciar la situación actual de ambas variables de estudio, que luego pasó por un análisis de incidencia estadística para corroborar la veracidad de las hipótesis propuestas que pretendieron en su momento dar respuesta a las preguntas de investigación. Según Sánchez (2019), el enfoque cuantitativo, sigue procesos continuos de medición y análisis, utilizando instrumentos de recolección de información, que luego se someterán a un proceso estadístico, para describir, explicar, predecir y controlar los fenómenos a investigar.

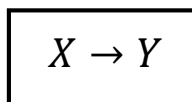
Asimismo, el método fue el hipotético deductivo, al haber propuesto supuestos que tentativamente han respondido a los problemas de investigación, pretendiendo brindar una explicación, también, se comprobó el valor del supuesto, por medio de pruebas de análisis estadísticos permitiendo aceptarlos o rechazarlos. Para Rodríguez y Pérez (2017), el método hipotético deductivo, considera a los supuestos como el inicio del proceso investigativo, materializando su veracidad mediante deducciones lógicas, es decir, el presente trabajo permite plantear hipótesis que fueron sometidas a pruebas de deducción, siendo verificadas empíricamente.

Como nivel de investigación se optó por el explicativo, porque se evidenció el efecto que podría causar la gestión directiva sobre el desempeño docente, es decir, se estableció el nivel de influencia de la gestión directiva sobre el desempeño docente, en términos de causa-efecto. Sobre el nivel explicativo, Hernández y Mendoza (2018), mencionó que el propósito principal es buscar la convicción

suficiente para establecer la causalidad generado por algún fenómeno, para explicar por qué ocurre y cuáles son las condiciones en que se da.

El diseño de investigación fue el no experimental, correlacional causal, porque no hubo manipulación e intervención al momento de recoger la información necesaria, además, porque se describió la situación actual de las variables, para luego analizar el nivel de influencia en términos de causa-efecto. Según Hernández et ál. (2014), el diseño no experimental, basa su accionar en la sola medición de los fenómenos a investigar, en su estado natural, sin intervención alguna de personas ajenas a su realidad.

Finalmente, la figura mostrada a continuación es una adaptación de la propuesta de diseño de Hernández et ál. (2014, p.157), que se va a utilizar en el presente trabajo de investigación.



Donde: X es la gestión directiva (variable independiente), Y es el desempeño docente (variable dependiente) y la flecha, es el nivel de influencia de X en Y.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión directiva

Definición conceptual: Es un grupo de actuaciones integradas con el propósito de lograr un fin, considerando un plazo, es decir, es el accionar fundamental de la administración, entre lo proyectado y el propósito concreto que se pretende lograr dentro de una entidad educativa (Cruzata y Rodríguez, 2016).

Definición operacional: La gestión directiva será medida a partir de las dimensiones: procesos pedagógicos, cultura escolar y gestión de las condiciones operativas y de recursos institucionales, haciendo uso de un cuestionario con 25 ítems y de niveles: deficiente, moderado y eficiente (Anexo 2).

Variable dependiente: Desempeño docente

Definición conceptual: Es una convicción del trabajo propio desarrollado, libre, reflexiva, analítica y críticamente, respecto a su actuación y propia capacidad de determinar sucesos del ambiente educativo (MINEDU, 2014).

Definición operacional: El desempeño docente será medido a partir de las dimensiones: acompañamiento al estudiante, adecuación y/o adaptación de actividades y materiales, análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante y trabajo en pares y coordinación con el personal directivo, haciendo uso de un cuestionario con 22 ítems y de niveles: bajo, medio y alto (Anexo 3).

3.3. Población, muestra y muestreo

Referente la población de estudio, el presente trabajo consideró a 50 docentes de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac. Al respecto, Arias-Gómez et ál. (2016), mencionaron que un grupo de personas, animales o cosas, que comparten características de ámbito, tiempo, entre otros, accesible y limitado, es la población.

Tabla 1

Población

Institución educativa	N.º Docentes
N.º 54177 El Buen Pastor	34
N.º 55006-17 Próceres de la Independencia Americana	16
Total	50

Nota: En la tabla se puede apreciar a las dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac.

Respecto a la muestra de estudio, el presente trabajo por decisión propia de la investigadora, consideró a la totalidad de docentes de la muestra (50), por tal motivo es de carácter censal. Al respecto, Cabezas et ál. (2018), señalaron que la muestra censal, es un tipo de muestra que considera a toda la población por tener como particularidad un fácil acceso.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con la intención de reunir información relevante y necesaria para constatar las hipótesis planteadas tentativamente, se optó por utilizar como técnica la encuesta, por tener un proceso fácil de seguir, lo cual hará posible el cumplimiento del objetivo propuesto me manera eficaz y eficiente. Para Carhuacho et ál. (2019), la encuesta, es un método que permite recoger datos importantes, partiendo de una

muestra de elementos, con el objetivo de generalizar dichos resultados encontrados a toda la población.

Además, los instrumentos que se utilizaron son cuestionarios, los cuales fueron contruidos, considerando los indicadores, tomados de la propia descripción de las dimensiones de cada variable, también, se puede afirmar que el cuestionario es seleccionado porque su aplicación es práctica y sencilla, y por permitir recoger basta información, asimismo, mencionar que el cuestionario sobre gestión directiva contiene 25 ítems, y el de desempeño docente 22 ítems. En tal sentido, Carrasco (2017), señaló que el cuestionario hace posible obtener respuestas de manera directa, además, de su fácil aplicación y basto recojo de información.

En lo concerniente a la validez, ambos instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos, al solicitar la opinión concluyente de especialistas en el campo de la administración educativa, quienes revisaron la construcción de los ítems y si estos guardan relación con los indicadores, identificados de las dimensiones de cada variable. Baena (2014), señaló que la validez de instrumento de recojo de datos es el resultado de la capacidad que posee, para que mida lo que se quiere que mida.

Cabe considerar también, que se ha realizado un proceso de confiabilidad, al haber aplicado los cuestionarios a un grupo de diez docentes, realizando de esa manera una prueba piloto, con el fin de recabar datos y someterlos a trato estadístico mediante el coeficiente de Cronbach, teniendo como hallazgo que el instrumento sobre gestión directiva posee un índice de confiabilidad de 0,983 y para el instrumento sobre desempeño docente 0,847, concluyendo que ambos son confiables. Al respecto, Navarro et ál. (2017), mencionaron que el atributo de un instrumento al ser aplicado reiteradamente a diferentes muestras, consiguiendo hallazgos similares, es la confiabilidad (Anexo 6).

3.5. Procedimientos

El presente trabajo, ha optado seguir procesos secuenciales que a continuación se pasan a describir:

Como el objetivo es recoger la información, en primer lugar, se ha considerado redactar una solicitud dirigida a la dirección de las dos instituciones

educativas pertenecientes a la muestra, pidiendo la autorización respectiva para aplicar los instrumentos de investigación, además, se dio a conocer lo que se quiere probar, informando de esa manera, el objetivo y posibles beneficios a la comunidad educativa.

El segundo paso, fue tener una reunión con los docentes que son el objeto de estudio, para exponer que se quiere probar y qué beneficios obtendrán de los posibles resultados que se den, asimismo, finalizada la exposición, se aclararon las dudas expuestas por los docentes.

Seguidamente, se inició con la aplicación propiamente dicha de los instrumentos construidos, el cual fue difundido con apoyo de la herramienta digital Google Forms, es decir, se diseñó el cuestionario y se envió el link del mismo por los grupos de WhatsApp de los docentes.

Finalmente, en los casos donde existía dificultad para el llenado de la encuesta, o dificultad de conectividad entre otros, se utilizó medios de comunicación variados, como las llamadas telefónicas o difusión del cuestionario virtual por medio del WhatsApp personal, Messenger y/o correos electrónicos.

3.6. Método de análisis de datos

Ya finalizada la recolección de datos, se dio inicio a la construcción de una data, donde se ordenó y almacenó los datos, considerando la variable, dimensión y preguntas, asimismo, fueron codificados de acuerdo a su valoración y escala de Likert usada.

Ordenada la información recolectada, se traspasó al programa SPSS en su versión 26, para dar inicio al análisis descriptivo, transformando los puntajes de las dimensiones y variables, en niveles tomando en cuenta el baremo descrito en la ficha técnica de los instrumentos (Anexo 6). Cabe señalar, que dicha transformación es necesaria porque con esa información se pasó a presentar los datos en tablas cruzadas y en gráficos de barras, los cuales fueron interpretados de manera inmediata.

Concluido el análisis descriptivo, los datos fueron sometidos a la prueba de normalidad de kolgomorov-Smirnov (K-S), porque la muestra es de 50 docentes, el cual es necesario para evidenciar si los datos provienen de una distribución normal

o no normal; luego de aplicado dicha prueba los datos evidenciaron que provienen de una distribución no normal, por tanto, para la prueba de hipótesis se utilizó la regresión logística ordinal.

3.7. Aspectos éticos

Se ha procedido a considerar durante el actuar del presente trabajo, el respeto a los procedimientos estipulados en la guía de productos de investigación de la escuela de posgrado de la UCV, así como la norma de redacción APA en su séptima edición, como también en el respeto a la producción científica y autoría de los investigadores que proporcionan el conocimiento debido, por medio de sus reseñas científicas, las cuales en su totalidad fueron atribuidos sus avances y referenciados debidamente.

También se ha considerado los siguientes principios éticos:

De beneficencia, ya que los resultados evidenciados del presente trabajo son importantes porque van a beneficiar a los docentes de las dos instituciones educativas del distrito de Talavera, ya que los hallazgos van a ser útiles para que el personal a cargo de ambas instituciones en conjunto con el profesorado, estructuren planes de mejora y fortalecimiento de ambas variables de estudio,

No maleficencia, al utilizar los datos solo con fines educativos, y también por respetar el anonimato como la confidencialidad de los resultados recogidos, no afectando las percepciones de otros.

Autonomía, porque se ha considerado las respuestas de los docentes participantes, sin modificación alguna, para que de esa manera se respete la percepción de los mismos.

Y la justicia, al considerar tanto a docentes nombrados como contratados, sin discriminar su condición, además resaltar que la opinión de todos los docentes es importante.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

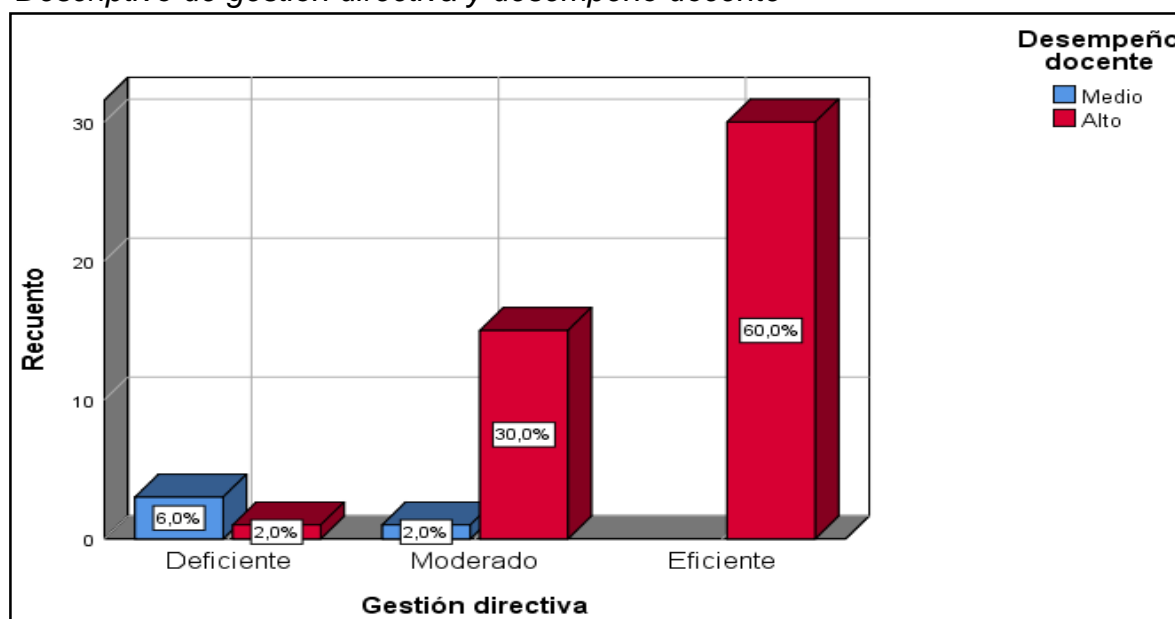
Tabla 2

Tabla cruzada de gestión directiva y desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión directiva	Deficiente	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0,0%	6,0%	2,0%	8,0%
	Moderado	Recuento	0	1	15	16
		% del total	0,0%	2,0%	30,0%	32,0%
	Eficiente	Recuento	0	0	30	30
		% del total	0,0%	0,0%	60,0%	60,0%
Total		Recuento	0	4	46	50
		% del total	0,0%	8,0%	92,0%	100,0%

Figura 1

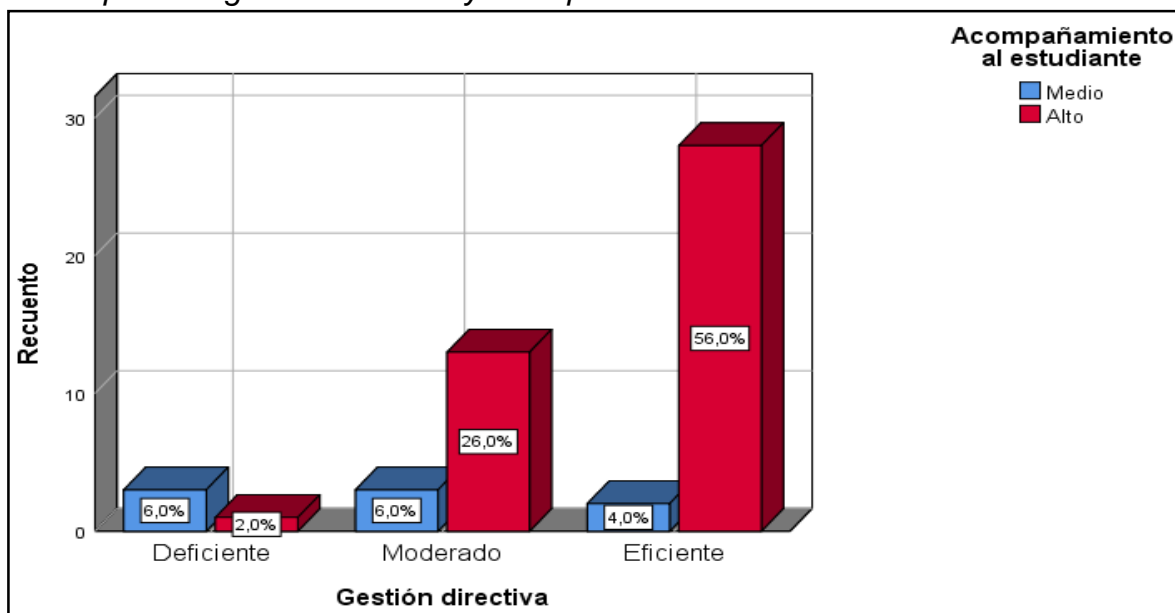
Descriptivo de gestión directiva y desempeño docente



Los resultados descriptivos mostrados en la tabla 2 y figura 1, permiten manifestar que, de los 50 docentes encuestados, el 8% afirmó que la gestión directiva es percibida en nivel deficiente, donde el 6% señaló que el desempeño docente se percibe en nivel medio y el 2% en alto, además, el 32% manifestó que la gestión directiva se encuentra en nivel moderado, donde el 2% afirmó que el desempeño docente se ubica en nivel medio y el 30% en alto, finalmente el 60% mencionó que la gestión directiva es eficiente, donde el mismo 60% manifestó que el desempeño docente se encuentra en nivel alto.

Tabla 3*Tabla cruzada de gestión directiva y acompañamiento al estudiante*

			Acompañamiento al estudiante			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión directiva	Deficiente	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0,0%	6,0%	2,0%	8,0%
	Moderado	Recuento	0	3	13	16
		% del total	0,0%	6,0%	26,0%	32,0%
	Eficiente	Recuento	0	2	28	30
		% del total	0,0%	4,0%	56,0%	60,0%
Total	Recuento	0	8	42	50	
	% del total	0,0%	16,0%	84,0%	100,0%	

Figura 2*Descriptivo de gestión directiva y acompañamiento al estudiante*

Los resultados descriptivos mostrados en la tabla 3 y figura 2, permiten afirmar que, de los 50 docentes encuestados, el 8% indicó que la gestión directiva es percibida en nivel deficiente, donde el 6% señaló que el acompañamiento al estudiante se percibe en nivel medio y el 2% en alto, además, el 32% alegó que la gestión directiva se encuentra en nivel moderado, donde el 6% reveló que el acompañamiento al estudiante se ubicó en nivel medio y el 26% en alto, finalmente el 60% mencionó que la gestión directiva es eficiente, donde el 4% manifestó que el acompañamiento al estudiante es percibido en nivel medio y el 56% en nivel alto.

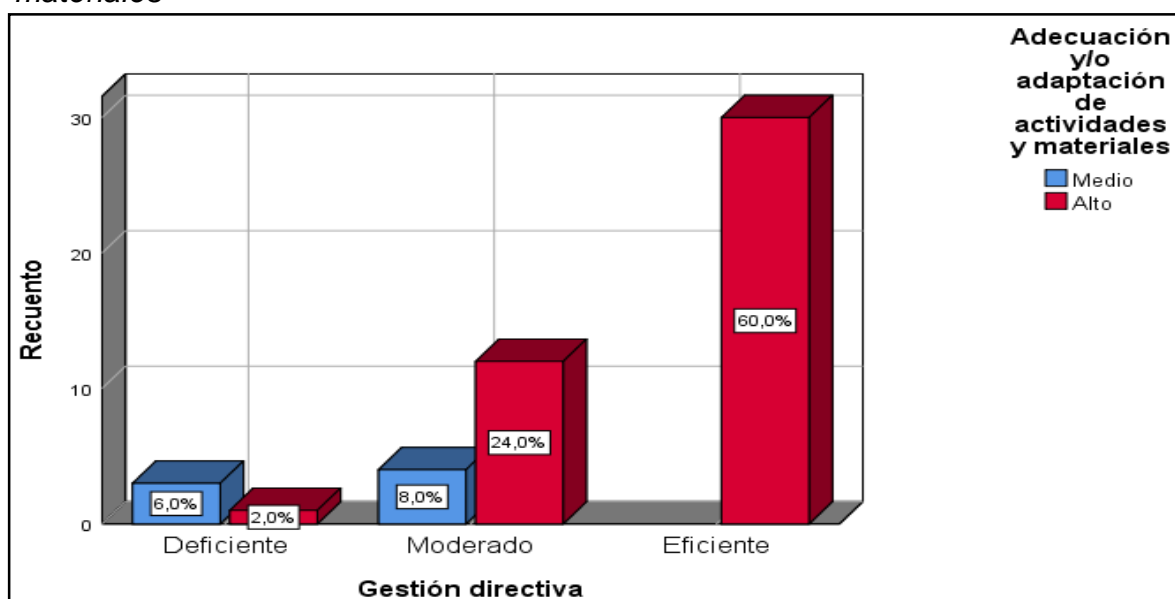
Tabla 4

Tabla cruzada de gestión directiva y adecuación y/o adaptación de actividades y materiales

			Adecuación y/o adaptación de actividades y materiales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión directiva	Deficiente	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0,0%	6,0%	2,0%	8,0%
	Moderado	Recuento	0	4	12	16
		% del total	0,0%	8,0%	24,0%	32,0%
	Eficiente	Recuento	0	0	30	30
		% del total	0,0%	0,0%	60,0%	60,0%
Total		Recuento	0	7	43	50
		% del total	0,0%	14,0%	86,0%	100,0%

Figura 3

Descriptivo de gestión directiva y adecuación y/o adaptación de actividades y materiales



De la tabla 4 y figura 3, se puede aseverar que, el 8% de los docentes afirmó que la gestión directiva es percibida en nivel deficiente, donde el 6% señaló que la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales se percibe en nivel medio y el 2% en alto, además, el 32% alegó que la gestión directiva se encuentra en nivel moderado, donde el 8% afirmó que la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales se ubicó en nivel medio y el 24% en alto, finalmente el 60% indicó que la gestión directiva es eficiente, el mismo 60% mostró que la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales está en nivel alto.

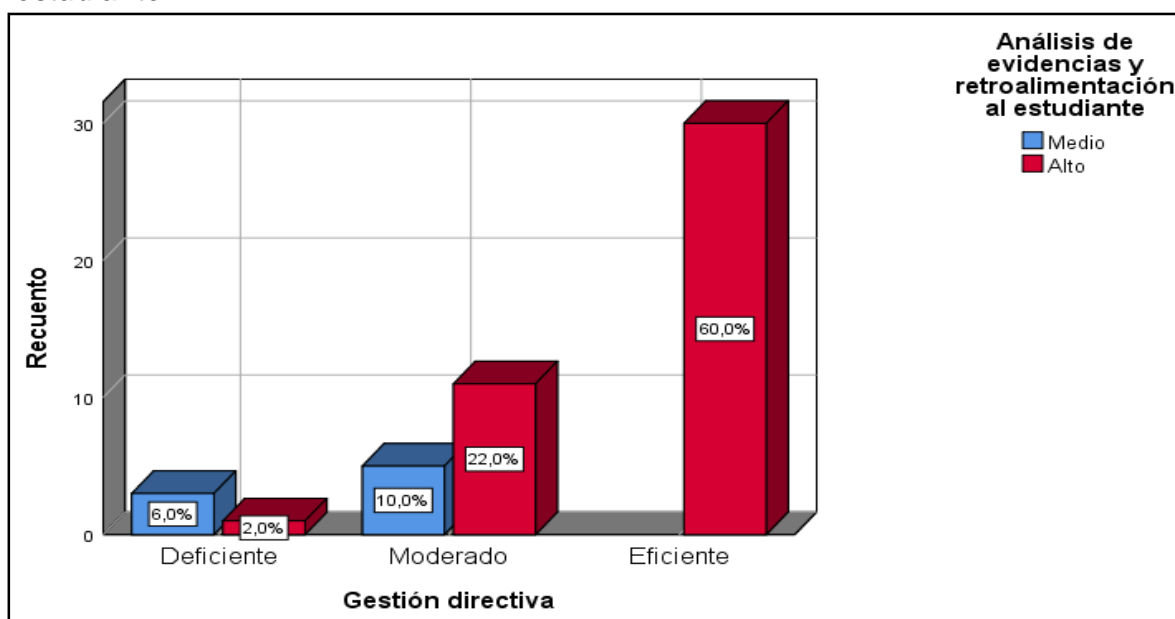
Tabla 5

Tabla cruzada de gestión directiva y análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante

			Análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión directiva	Deficiente	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0,0%	6,0%	2,0%	8,0%
	Moderado	Recuento	0	5	11	16
		% del total	0,0%	10,0%	22,0%	32,0%
	Eficiente	Recuento	0	0	30	30
		% del total	0,0%	0,0%	60,0%	60,0%
Total		Recuento	0	8	42	50
		% del total	0,0%	16,0%	84,0%	100,0%

Figura 4

Descriptivo de gestión directiva y análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante



De la tabla 5 y figura 4, se revela que el 8% de los docentes afirmó que la gestión directiva es percibida en nivel deficiente, donde el 6% señaló que el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante se percibe en nivel medio y el 2% en alto, además, el 32% manifestó que la gestión directiva se ubica en nivel moderado, donde el 10% afirmó que el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante se ubicó en nivel medio y el 22% en alto, finalmente el 60% mencionó que la gestión directiva es eficiente, el mismo 60% afirmó que el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante está en nivel alto.

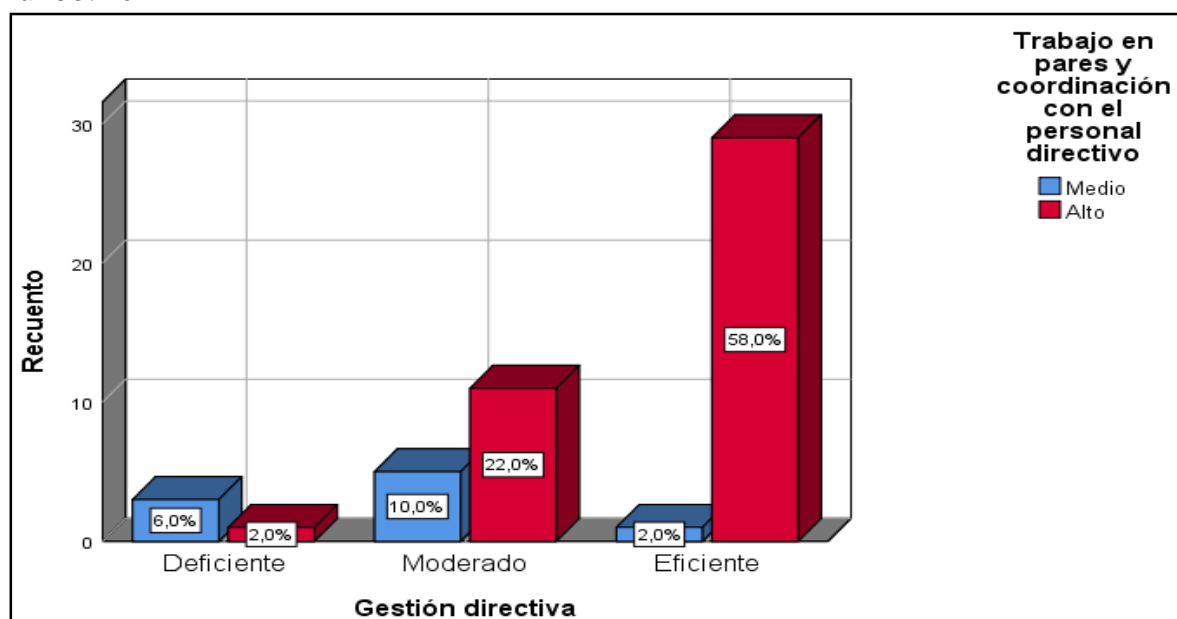
Tabla 6

Tabla cruzada de gestión directiva y trabajo en pares y coordinación con el personal directivo

			Trabajo en pares y coordinación con el personal directivo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión directiva	Deficiente	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0,0%	6,0%	2,0%	8,0%
	Moderado	Recuento	0	5	11	16
		% del total	0,0%	10,0%	22,0%	32,0%
	Eficiente	Recuento	0	1	29	30
		% del total	0,0%	2,0%	58,0%	60,0%
Total		Recuento	0	9	41	50
		% del total	0,0%	18,0%	82,0%	100,0%

Figura 5

Descriptivo de gestión directiva y trabajo en pares y coordinación con el personal directivo



De la tabla 6 y figura 5, se afirma que el 8% de los docentes alegó que la gestión directiva es percibida en nivel deficiente, donde el 6% señaló que el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo se percibe en nivel medio y el 2% en alto, además, el 32% manifestó que la gestión directiva se ubica en nivel moderado, donde el 10% afirmó que el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo se ubicó en nivel medio y el 22% en alto, finalmente el 60% aseveró que la gestión directiva es eficiente, el 2% afirmó que el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo está en nivel medio y el 58% en alto.

Hipótesis general:

Ho: La gestión directiva no influye significativamente en el desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.

Ha: La gestión directiva influye significativamente en el desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.

Tabla 7

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	26,491			
Final	6,359	20,132	6	,003

Función de enlace: Logit.

De la tabla 7, se puede apreciar el informe de los ajustes del modelo de gestión directiva en el desempeño docente, en donde el nivel de significancia es de $0,003 < 0,05$, por tanto, el modelo es plausible, es decir que la gestión directiva influye significativamente sobre el desempeño docente.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,331
Nagelkerke	,776
McFadden	,722

Función de enlace: Logit.

De la tabla 8, se puede apreciar que el coeficiente de determinación Pseudo R^2 de Cox y Snell, muestra que el 33,1% de la variabilidad del desempeño docente es explicado (influenciado) por la gestión directiva, además, de acuerdo con Nagelkerke solo es explicado el 77,6%, finalmente señalar que el 66,9% y 22,4% del desempeño docente es explicado por otros factores que no fueron considerados en el presente trabajo.

Hipótesis específica 1:

Ho: La gestión directiva no influye significativamente en el acompañamiento al estudiante de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.

Ha: La gestión directiva influye significativamente en el acompañamiento al estudiante de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.

Tabla 9

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	29,016			
Final	10,049	18.967	6	,004

Función de enlace: Logit.

De la tabla 9, se puede apreciar el informe de los ajustes del modelo de gestión directiva en el acompañamiento al estudiante, en donde el nivel de significancia es de $0,004 < 0,05$, por tanto, el modelo es plausible, es decir que la gestión directiva influye significativamente sobre el acompañamiento al estudiante.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,316
Nagelkerke	,540
McFadden	,431

Función de enlace: Logit.

De la tabla 10, se puede observar que el coeficiente de determinación Pseudo R^2 de Cox y Snell, revela que el 31,6% de la variabilidad del acompañamiento al estudiante es explicado (influenciado) por la gestión directiva, además, de acuerdo con Nagelkerke solo es explicado el 54,0%, finalmente señalar que el 68,4% y 46,0% del acompañamiento al estudiante es explicado por otros factores que no fueron considerados en el presente trabajo.

Hipótesis específica 2:

Ho: La gestión directiva no influye significativamente en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.

Ha: La gestión directiva influye significativamente en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.

Tabla 11

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	28,862			
Final	12,244	16,618	6	,011

Función de enlace: Logit.

De la tabla 11, se puede observar el informe de los ajustes del modelo de gestión directiva en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales, en donde el nivel de significancia es de $0,011 < 0,05$, por tanto, el modelo es plausible, es decir que la gestión directiva influye significativamente sobre la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,283
Nagelkerke	,509
McFadden	,410

Función de enlace: Logit.

De la tabla 12, se puede apreciar que el coeficiente de determinación Pseudo R^2 de Cox y Snell, señala que el 28,3% de la variabilidad de la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales es explicado (influenciado) por la gestión directiva, además, de acuerdo con Nagelkerke solo es explicado el 50,9%, finalmente señalar que el 71,7% y 49,1% de la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales es explicado por otros factores.

Hipótesis específica 3:

Ho: La gestión directiva no influye significativamente en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.

Ha: La gestión directiva influye significativamente en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.

Tabla 13

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	35,681			
Final	16,031	19,650	6	,003

Función de enlace: Logit.

De la tabla 13, se puede apreciar el informe de los ajustes del modelo de gestión directiva en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante, en donde el nivel de significancia es de $0,003 < 0,05$, por tanto, el modelo es plausible, es decir que la gestión directiva influye significativamente sobre el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,322
Nagelkerke	,556
McFadden	,447

Función de enlace: Logit.

De la tabla 14, se puede observar que el coeficiente de determinación Pseudo R^2 de Cox y Snell, asevera que el 32,2% de la variabilidad del análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante es explicado (influenciado) por la gestión directiva, además, de acuerdo con Nagelkerke solo es explicado el 55,6%, finalmente señalar que el 67,8% y 44,4% del análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante es explicado por otros factores.

Hipótesis específica 4:

Ho: La gestión directiva no influye significativamente en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.

Ha: La gestión directiva influye significativamente en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.

Tabla 15

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	31,196			
Final	10,311	20,884	6	,002

Función de enlace: Logit.

De la tabla 15, se puede apreciar el informe de los ajustes del modelo de gestión directiva en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo, en donde el nivel de significancia es de $0,002 < 0,05$, por tanto, el modelo es plausible, es decir que la gestión directiva influye significativamente sobre el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,341
Nagelkerke	,559
McFadden	,443

Función de enlace: Logit.

De la tabla 16, se puede observar que el coeficiente de determinación Pseudo R^2 de Cox y Snell, indica que el 34,1% de la variabilidad del trabajo en pares y coordinación con el personal directivo es explicado (influenciado) por la gestión directiva, además, de acuerdo con Nagelkerke solo es explicado el 55,9%, finalmente señalar que el 65,9% y 44,1% del trabajo en pares y coordinación con el personal directivo es explicado por otros factores.

V. DISCUSIÓN

Sobre los resultados que se obtuvieron referente al objetivo que consistió en determinar la influencia de la gestión directiva en el desempeño docente, se ha logrado concluir que el modelo de regresión es plausible, debido al valor de la significancia mostrado en el informe de ajuste el cual fue inferior a 0,05; por tanto se rechazó la hipótesis nula, aseverando que la gestión directiva es estadísticamente predictora del desempeño docente, asimismo, los resultados de la prueba Pseudo R²; confirmaron la anterior afirmación, donde la gestión directiva según Cox y Snell explica el 33,1 % del desempeño docente y para Nagelkerke el 77,6 %; además, el 8,0 % de los docentes manifestó que la gestión directiva es deficiente, el 32,0 % moderada y el 60,0 % eficiente, de los mismos, el 8,0 % manifestó que el desempeño docente es medio y el 92,0 % alto.

Tales hallazgos son análogos a los de Moreno (2021), debido a que en su estudio se corroboró que la gestión directiva influye sobre la evaluación del desempeño docente, donde el valor de Pseudo R², permitió afirmar que la gestión directiva explica el 37,0 % de la evaluación del desempeño de los docentes y para Nagelkerke el 41,9 %, asimismo, manifestó que si la gestión directiva tiende a mejorar de manera automática el desempeño docente también mejoraría, por tal motivo, es relevante que la gestión directiva sea fortalecida para que por medio de su actuar mejore el accionar educativo de los miembros de la entidad educativa.

Al respecto Araiza et ál. (2014), manifestaron que la Teoría de las Contingencias propuesta por Mintzberg, establece una mejor manera de gestionar, que es de gran utilidad para toda organización, incidiendo en la estructura y sistema que debe de progresar en función a las características de la misma organización y donde ellos operan, es decir, que las condiciones del ambiente de trabajo, deben ser óptimas para que se puedan lograr los propósitos institucionales, no apoyados en normas universales, dándole un nivel de incertidumbre que puede ser confrontado por el directivo eficaz, el cual debe de incidir en el desenvolvimiento de la propia función del profesorado, porque son considerados el principal actor en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Cabe señalar, que a causa de la pandemia, el desempeño docente se encuentra limitado, debido a que no existen condiciones óptimas para la buena

realización de una eficiente gestión y ello, es percibido por el escaso compromiso al aplicar y proponer planes o proyectos, asimismo, la desactualización de los documentos de gestión y la sola elaboración por cumplir, constituyen el punto de quiebre para una deficiente gestión directiva, además, mencionar que el personal docente, no cuentan con un acompañante que le provea soporte pedagógico, por lo que la única forma de desarrollar su desempeño es por medio de la propuesta de formación de grupos de interaprendizaje, que les faculta compartir experiencias y por ende realizar los procesos de planificación, elaboración, ejecución y evaluación curricular, enriqueciendo su proceder educacional.

En referencia a los resultados que se han obtenido sobre el objetivo que consistió en determinar la influencia de la gestión directiva en el acompañamiento al estudiante, se ha podido concluir que el modelo de regresión es plausible, debido a que en el informe de ajuste el valor de la significancia fue inferior a 0,05; por tanto se rechazó la hipótesis nula, permitiendo afirmar que la gestión directiva es estadísticamente predictora del acompañamiento al estudiante, además, tales hallazgos son reafirmados por los valores de la prueba Pseudo R², el cual evidenció la dependencia porcentual del acompañamiento al estudiante explicado por la gestión directiva, donde Cox y Snell demostraron que la gestión directiva explica el 31,6% del acompañamiento al estudiante y para Nagelkerke el 54,0 %.

Los resultados descritos guardan similitud con los de Sagredo (2019), quien manifestó que lo perceptible dentro del ambiente laboral institucional, parte de quienes lo integran, en donde los procesos de gestión que se implementan a partir de la propuesta del directivo son beneficiosos con el fin de alcanzar las metas institucionales, por tal motivo, realizar todos los pasos del proceso educativo, asegura que se obtenga lo que espera, es decir, que el acompañamiento al estudiante, acción propia del docente, referido a identificar las debilidades educativas, para su posterior atención a la necesidad del estudiante al percibir que posee dificultad al desarrollar autónomamente el trabajo encomendado por el docente, es uno de los procesos a mejorar debido a que, existe escasa comunicación del estudiante al docente, y también dificultad al hacer uso de medios para concretizar dicho proceder.

Al respecto, Marcelo y Cojal (2002), hacen mención a la Teoría de la Gestión

Educacional, la cual asevera que la gestión pedagógica, relaciona el trabajo que realiza el docente con todo su quehacer, es decir, que la gestión directiva toma en consideración el desempeño docente y también, las etapas, de planificación, enseñanza, estrategia didáctica, atención al estudiante, seguimiento, evaluación y retroalimentación, respectiva. En efecto, es de gran importancia el trabajo docente, para que el estudiantado pueda aprender y trascender incluso cuando existan obstáculos como la falta de material y algún rezago en el aprendizaje de los mismos que debe ser afrontado, por ello, el proceso de acompañamiento, debe ser constante, el cual debe promover la autonomía, el desarrollo de hábitos y rutinas de estudio como el fomento de valores y la propia autorregulación de lo que aprenden los estudiantes.

Sobre el objetivo que consistió en determinar la influencia de la gestión directiva en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales, se pudo concluir que el modelo de regresión propuesto es plausible, debido a que en el informe de ajuste del modelo el valor de la significancia fue inferior a 0,05; permitiendo rechazar la hipótesis nula, concluyendo en que la gestión directiva es estadísticamente significativa y por tanto predictora de la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales, además, tales resultados fueron reafirmados por los valores de la prueba de Pseudo R², donde se evidenció la dependencia porcentual de la dimensión adecuación y/o adaptación de actividades y materiales explicados por la gestión directiva, en tal sentido, Cox y Snell evidenció que la gestión directiva explica el 28,3 % de la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales y según Nagelkerke el 50,9 %, siendo los otros 71,3% y 49,1 % explicados por otros factores que el presente estudio no tomó en consideración.

Tales hallazgos son análogos con los de Pepper (2021), donde se evidenció que el valor correlacional obtenido fue de 0,812; asimismo, fue altamente significativo debido a que el nivel de significancia fue inferior a 0,01; por tal motivo se concluyó que a mayor eficiencia de la gestión institucional mayor beneficio posee el desempeño docente y viceversa, además, manifestó que se resalta la importancia y necesidad de promover una mayor justicia curricular en las entidades educacionales, que a su vez incrementen la calidad educacional actual, en

beneficio de los estudiantes, asimismo, en vista que la práctica docente es relevante por tal motivo requiere mayor dedicación y paciencia, como también vocación, no solo para enseñar, sino también debe desarrollar diversas competencias, por ello un docente constantemente debe capacitarse para su autodesarrollo profesional, más aún en esta situación donde las clases son a distancia, percibiendo en los estudiantes complicaciones al recibir las clases a distancia, por tal motivo es de necesidad adecuar y/o adaptar las actividades como los materiales que se van a utilizar con el fin de brindar una mejor explicación al estudiante.

Al respecto, del actuar de los docentes al realizar posibles ajustes a las actividades y recursos adaptando y adecuando a la realidad estudiantil, como a su demanda y necesidad de aprendizaje, implica el uso y empleabilidad de la actividad y material el cual según MINEDU (2020b), debe favorecer al empoderamiento de competencias, en tal sentido, la gestión directiva, debe incidir en actualizar al docente en las nuevas estrategias, técnicas, recursos y materiales, para instaurar una educación a distancia de calidad, que con el actuar del docente, promueva y transmita lo que se ha planificado con antelación, cabe recordar, que el mayor beneficio se obtendrá al tomar en cuenta, el ámbito e interés del estudiante, generando aprendizajes más significativos, acorde a su realidad como a la demanda del propio ámbito donde se desenvuelve.

En referencia al objetivo basado en determinar la influencia de la gestión directiva en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante, se ha concluido que el modelo de regresión propuesto es plausible, debido a que en el informe de ajuste de modelo el valor de la significancia es inferior a 0,05; por tanto se rechazó la hipótesis nula, permitiendo concluir que la gestión directiva es estadísticamente significativa y por tanto predictora de la dimensión análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante; además, tal afirmación es apoyada por los valores de la prueba de Pseudo R², donde se evidenció la dependencia porcentual de la dimensión análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante explicado por la gestión directiva, en tal sentido, Cox y Snell evidenció que la gestión directiva explica el 32,2 % de la dimensión análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante y según Nagelkerke el 55,6 %.

Tal aseveración es análoga con lo que obtuvo Valarezo (2021), quien manifestó que un alto desempeño docente, provoca que exista un clima organizacional apropiado, es decir que cuando hay un ambiente de trabajo apropiado fomenta que los docentes desarrollen sus actividades pedagógicas correctamente, innovando el proceder cotidiano por medio de estímulos y reconocimiento que causan efecto sobre la disposición y motivación al trabajo del profesorado. Además, Díaz (2021), mencionó que la gestión directiva es una particularidad de gran relevancia que impacta precisamente en el ambiente organizativo de las entidades educativas, por lo que el apropiado desempeño en un cargo de gestión de una entidad educativa provee un ambiente de trabajo motivacional.

En relación, a lo afirmado el MINEDU (2020b), afirmó que el proceso de evaluación comprende un antes y un después, es decir, que ya evaluado con anticipación se deben de analizar los productos, actuaciones y evidencias de los estudiantes con el fin de hallar posibles logros o dificultades, en función a una rúbrica de evaluación que precise qué aspectos evaluar y cómo medir el nivel de logro de los estudiantes, posteriormente, evidenciado el nivel de logro, se da paso a la retroalimentación, donde las evidencias serán devueltas de forma descrita si existen algunos errores, fomentando de esa manera la reflexión estudiantil favoreciendo el fortalecimiento de su propio conocimiento.

Por último, el objetivo que consistió en determinar la influencia de la gestión directiva en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo, se ha concluido que el modelo de regresión propuesto es plausible, debido a que en el informe de ajuste de modelo el valor de la significancia es inferior a 0,05; por tanto se rechazó la hipótesis nula, permitiendo concluir que la gestión directiva es estadísticamente significativa y por tanto predictora de la dimensión trabajo en pares y coordinación con el personal directivo; además, tal afirmación es apoyado por los valores de la prueba de Pseudo R², donde se evidenció la dependencia porcentual de la dimensión trabajo en pares y coordinación con el personal directivo explicado por la gestión directiva, en tal sentido, Cox y Snell evidenciaron que la gestión directiva explica el 34,1 % de la dimensión trabajo en pares y coordinación con el personal directivo y según Nagelkerke el 55,9 %.

Tales resultados son similares a los conseguidos por Reyes (2021), quien aseveró que la gestión directiva guarda relación con el trabajo en equipo, con una significancia inferior a 0,01 y un valor correlacional de 0,676; por tanto, se concluyó que dicha relación es altamente significativa, positiva y moderada, es decir, que, a mayor eficacia de la gestión del directivo, mayor el trabajo en equipo, asimismo, manifestó, que la gerencia de una entidad educativa va fortaleciendo una estructura cuyo cimiento es el ámbito social donde se desenvuelve, además, el trabajo en pares y la comunicación con el personal directivo, incrementa la motivación, facilitando que se cumplan las metas institucionales, además favorece la creatividad y la habilidad social de cada miembro de la entidad, por otro lado, otorgan empoderamiento a cada integrante del colegiado, provoca que sobresalga su mejor performance, eliminando cualquier obstáculo que impida que realice su quehacer apropiadamente.

Cabe señalar, que la actuación tomada por el docente, sobre artilugios colaborativos y comunicativos entre pares y con la plana directiva y administrativa institucional, permiten que se establezcan coordinaciones sobre trabajos en común, además, el trabajo en pares permite la participación del colectivo que facilita la transmisión de información relevante importante para la toma de decisiones de la gestión directiva, es decir, que el trabajo en pares implica participar activamente en las reuniones de coordinación, donde se abordan temas respecto al fortalecimiento del quehacer educativo, facultando dar información que refuerce la toma de decisiones al interior de la entidad institucional.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que la gestión directiva es estadísticamente predictora del desempeño docente, debido a que, en el informe de ajuste, se evidenció que el modelo de regresión logística es plausible, además, tal afirmación es reafirmado por los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la eficiente gestión directiva influye en el desempeño docente.

Segunda: Se estableció que la gestión directiva es estadísticamente predictora del acompañamiento al estudiante, debido a que, en el informe de ajuste, se evidenció que el modelo de regresión logística es plausible, además, tal afirmación es reafirmado por los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la eficiente gestión directiva influye en el acompañamiento al estudiante.

Tercera: Se comprobó que la gestión directiva es estadísticamente predictora de la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales, debido a que, en el informe de ajuste, se evidenció que el modelo de regresión logística es plausible, además, tal afirmación es reafirmado por los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la eficiente gestión directiva influye en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales.

Cuarta: Se manifestó que la gestión directiva es estadísticamente predictora del análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante, debido a que, en el informe de ajuste, se evidenció que el modelo de regresión logística es plausible, además, tal afirmación es reafirmado por los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la eficiente gestión directiva influye en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante.

Quinta: Se demostró que la gestión directiva es estadísticamente predictora del trabajo en pares y coordinación con el personal directivo, debido a que, en el informe de ajuste, se evidenció que el modelo de regresión logística es plausible, además, tal afirmación es reafirmado por los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la eficiente gestión directiva influye en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al personal directivo, implementar y ejecutar trabajos conjuntos que faculten al personal docente, la participación activa al tomar decisiones respecto a lo pedagógico en beneficio del logro de las metas institucionales referente al progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes.

Segunda: Al personal directivo, implementar un plan de monitoreo y acompañamiento no solo con la finalidad de dar cumplimiento a los compromisos de gestión, sino desde un enfoque crítico reflexivo para que el mismo docente pueda reconocer sus fortalezas y sus posibles dificultades durante su actuar en aula, asumiendo compromisos de mejora en su práctica docente en bienestar propio y de toda la comunidad educacional.

Tercera: Al personal directivo, motivar a la comunidad educacional como también a los aliados (otras entidades gubernamentales y no gubernamentales), e involucrarlos a ser partícipes en la organización y ejecución de actividades que apoyen al fortalecimiento de prácticas conjuntas y eficientes, que beneficien a la educación, es decir, realizar tareas conjuntas consensuando estrategias que faculten la mejora del desempeño docente como de la propia gestión directiva.

Cuarta: A los docentes, participar de manera activa en las diferentes actividades que se propongan para de esa manera lograr los objetivos institucionales y fortalecer la identidad con la institución educativa

Quinta: A los investigadores, realizar estudios que tomen una o ambas variables de estudio, pero en diferentes ámbitos educativos, pertenecientes a la educación básica o a nivel superior, asimismo, realizar mayores estudios donde se evidencie el nivel de influencia de la gestión sobre el desempeño docente.

REFERENCIAS

- Achata, C., y Quispe, Y. A. (2018). El currículo nacional y el desempeño docente. *Revista de Investigaciones de la escuela de Posgrado, Universidad Nacional del Altiplano*, 7(2), 598-606. <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/321>
- Ali, I. A., & Abdalla, M. S. (2017). Educational Management, Educational Administration and Educational Leadership: Definitions and General concepts. *SAS Journal of Medicine*, 3(12), 326-329. <https://acortar.link/MP5Y6b>
- Alzate, F. A., Chaverra, L. M., y Arango, E. P. (2020). Gestión directiva universitaria desde el paradigma de la complejidad: otra mirada y nuevas propuestas. *Hallazgos*, 17(33), 23-51. <https://doi.org/10.15332/2422409X.5454>
- Araiza, S. M., Magaña, R., y Carrillo, L. E. (2014). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 64, 99-113. <https://doi.org/10.35362/rie640408>
- Arias-Gómez, J., Villasis-Keever, M. A., y Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alegría México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Atencio, E. A., Ramírez, L. J., y Zappa, Y. B. (2020). Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 20(1), 1-29. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v20n1/1409-4703-aie-20-01-416.pdf>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. Editorial Patria. <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Buitrago, R. E. (2018). Cotidianidad y retos para el profesorado. *Prazis & Saber*, 9(19), 9-18. <https://doi.org/10.19053/22160159.v9.n19.2018.7919>
- Butrón, I. (2020). Diagnóstico en torno al proceso de evaluación en la gestión del director escolar desde la socioformación. *FORHUM International Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 32-54. <https://www.cife.edu.mx/forhum/index.php/forhum/article/view/37>

- Cabero, J., Llorente, M. C., y Morales, J. A. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), pp. 261-279. <https://doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
- Cabezas, E. D., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Cadena, R. F. (2017). *Teoría organizacional y habilidades gerenciales*. Editorial Areandino. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425966.pdf>
- Carhuancho, I. M., Nolazco, F. A., Sicheri, L., Guerrero, M. A., y Casana, K. M. (2019). *Metodología para la investigación holística*. UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>
- Castro, C. (2020). *Acompañar la tarea del equipo docente, las familias y las y los estudiantes en casa. 5 desafíos y 5 propuestas*. UNICEF. <https://www.unicef.org/argentina/media/8431/file/Serie-Conduccion-Covid-2.pdf>
- Cruzata, A., y Rodríguez, I. E. (2016). La gestión en las instituciones educativas: enfoques, modelos y posiciones teóricas y prácticas. *Revista Gobierno y Gestión Pública*. 3(1), 1-10. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2487>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Faces, M. V., y Herrera, S. C. (2017). La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción laboral. *Revista Electrónica sobre tecnología, educación y sociedad*, 4(7), 1-22. <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/671>

- Freire, S., y Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Avances de Investigación, educación y aprendizajes*. Impresiones y Ediciones Arteta EIRL. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.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>
- Gil, J. L., León, J. L., y Morales, M. (2017). Los paradigmas de investigación educativa, desde una perspectiva crítica. *Revista Conrado*, 13(58), 72-74. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/476/510>
- Guerrero, J. R., Vite, H. A., y Feijoo, J. M. (2020). Uso de la tecnología de información y comunicación y las tecnologías de aprendizaje y conocimiento en tiempos de COVID-19 en la educación superior. *Revista Conrado*, 16(77), 338-345. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n77/1990-8644-rc-16-77-338.pdf>
- Hacker, W. (1994). Teoría de la regulación de la acción y psicología ocupacional: Revisión de la investigación empírica alemana desde 1987. *Revista Alemana de Psicología*, 18(2), 91-120. <https://psycnet.apa.org/record/1995-07706-001>
- Hernández, R., Fernández, C., y Bautista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. edición). Editorial McGraw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Herrera, S. R., y Tobón, S. (2017). El director escolar desde el enfoque socioformativo. Estudio documental mediante la cartografía conceptual. *Revista de Pedagogía*, 38(102), 164-194. <https://www.redalyc.org/pdf/659/65952814009.pdf>
- Iguñiz, M., y Salazar, L. A. (2015). *Nuevas oportunidades educativas: política y*

gestión en la Educación Básica Alternativa. Editorial Tarea.
<https://acortar.link/vJJPLf>

- Janssen, N., y Lazonder, A. W. (2016). Supporting Pre-Service Teachers in Designing Technology-Infused Lesson Plans. *Journal of Computer Assisted Learning*, 32(5), 456-467. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1112968>
- Kú, O. E., y Pool, W. J. (2017). Teacher performance evaluation in Yucatán: Analysis based on teacher characteristics. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 9, 105-110. <https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2018.01.007>
- López, E., García, L. F., y Martínez, J. E. (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), 1-21. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-792.pdf>
- Marcelo, W. y Cojal, B. (2002). *Gestión Educativa*. Editorial FACHSE. <https://www.worldcat.org/title/gestion-educativa/oclc/906229137>
- Martinez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A., y Valles-Omelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- MINEDU (2014). *Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU (2020a). *RVM N.º 065-2020-MINEDU. Norma que regula la evaluación del desempeño en cargos directivos de instituciones educativas públicas de educación básica y técnico productiva en el marco de la carrera pública magisterial de la ley de reforma magisterial*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/536590/RVM_N__065-2020-MINEDU.pdf
- MINEDU (2020b). *D.S. N.º 015-2020-MINEDU. Decreto Supremo que regula el procedimiento, requisitos y condiciones para las contrataciones de profesores y su renovación, en el marco del contrato de servicio docente en educación básica, a que hace referencia la Ley N.º 30328, Ley que establece*

medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1367145-015-2020-minedu>

- 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), 1-28.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es.
- Moreno, A. P. (2021). *Gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma-Ancash, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67051>
- Naciones Unidas (2020). *Informe de políticas: La educación durante la COVID-19 y después de ella*. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_education_during_covid-19_and_beyond_spanish.pdf
- Navarro, E., Jiménez-García, E., Rappoport, S., y Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. Editorial Unir.
https://www.researchgate.net/publication/317937065_Fundamentos_de_la_investigacion_y_la_innovacion_educativa
- Pepper, X. M. (2021). *Gestión institucional y desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67750>
- Pérez, J. (2015). The positivism and the scientific research. *Revista Empresarial ICE*, 9(3), 29-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419741>
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14.
<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Rafael B. L. y Orbegoso. V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(23), 361-376.

<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>

- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología: Revista de la Facultad de Psicología y Humanidades*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Reyes, P. F. (2021). *Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56642>
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez, H. (2017). Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas. *Ciencias Huasteca Boletín Científico de la Escuela Superior de Huejutla*, 5(9), <https://doi.org/10.29057/esh.v5i9.2219>
- Sagredo, E. (2019). Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos. *Innovación educativa*, 19(81), 111-132. <https://acortar.link/HYkANi>
- Sagredo, E., y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *RIDU. Revista Digital de Investigación Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Segredo, A. M. (2016). Aproximación teórica a la evolución, teorías, enfoques y características que han sustentado el desarrollo de las organizaciones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(4), 585-595. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v42n4/spu09416.pdf>
- Sepúlveda, L., y Valdebenito, M. J. (2019). Gestión directiva en establecimientos de educación media técnico profesional: desafíos para el liderazgo. *Calidad en educación*, 51, 192-224. [46](https://www.scielo.cl/pdf/caledu/n51/0718-4565-</p></div><div data-bbox=)

- Tantaleán, L. R., Vargas, M. J., y López, O. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Revista Científica de Opinión y Divulgación*, 11(33), 1-11. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/476/510>
- Valarezo, C. K. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en una unidad educativa de Guayaquil, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61606>
- Vásquez, S., Liesa, M., y Bernal, J. L. (2016). El camino hacia la profesionalización de la función directiva: el perfil competencial y la formación del director de centros educativos en España. *Perfiles educativos*, 38(151), 158-174. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000100158&lng=es&tlng=es
- Vizcaino, A. E., López, K., y Klimenko, O. (2018). Creencias de autoeficacia y desempeño docente de profesores universitarios. *Katharsis: Revista de Ciencias Sociales*, 25, 75-93. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6259836>
- Weinstein, J., Muñoz, G., y Flessa, J. (2019). Liderazgo directivo para la calidad de la educación: aprendizajes desde un campo de investigación emergente. *Calidad de la educación*, 51, 10-14. <https://doi.org/10.31619/caledu.n51.793>
- Zamora, M. S. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de la REI 14-UGEL 02 de Lima Metropolitana, año 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57771>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera - Apurímac, 2021							
AUTOR: Salazar Oré, Dania							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: PG: ¿Cómo influye la gestión directiva en el desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cómo influye la gestión directiva en el acompañamiento al estudiante de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021?</p> <p>PE2: ¿Cómo influye la gestión directiva en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021?</p> <p>PE3: ¿Cómo influye la gestión directiva en el análisis</p>	<p>Objetivo General: OG: Determinar la influencia de la gestión directiva en el desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Establecer la influencia de la gestión directiva en el acompañamiento al estudiante de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.</p> <p>OE2: Establecer la influencia de la gestión directiva en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.</p> <p>OE3: Establecer la influencia de la gestión directiva en el</p>	<p>Hipótesis General: HG: La gestión directiva influye significativamente en el desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: La gestión directiva influye significativamente en el acompañamiento al estudiante de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.</p> <p>HE2: La gestión directiva influye significativamente en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.</p> <p>HE3: La gestión directiva influye significativamente en el análisis de evidencias y</p>	Variable Independiente: Gestión directiva				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación curricular. - Monitoreo del trabajo docente en el aula. - Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente. - Seguimiento de los aprendizajes. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Escala de Likert Ordinal Niveles: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Deficiente: 25-58 Moderado: 59-92 Eficiente: 93-125
			Cultura escolar	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de la comunidad educativa. - Clima escolar. - Convivencia escolar. 	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17		
Gestión de las condiciones operativas y de recursos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad y salubridad. - Gestión de recursos educativos. - Matricula y preservación del derecho a la educación - Gestión transparente de los recursos financieros. 	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25					
			Variable Dependiente: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			
Acompañamiento al estudiante	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de atención al estudiante. - Seguimiento y apoyo educativo. 	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala de Likert Ordinal	Bajo: 22-51			

<p>de evidencias y retroalimentación al estudiante de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021?</p> <p>PE4: ¿Cómo influye la gestión directiva en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021?</p>	<p>análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.</p> <p>OE4: Establecer la influencia de la gestión directiva en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.</p>	<p>retroalimentación al estudiante de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.</p> <p>HE4: La gestión directiva influye significativamente en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo de dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.</p>	<p>Adecuación y/o adaptación de actividades y materiales.</p> <p>Análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante</p> <p>Trabajo en pares y coordinación con el personal directivo</p>	<p>- Uso de medios y/o canales de comunicación.</p> <p>- Adecuación y/o adaptación de actividades.</p> <p>- Adecuación y/o adaptación de materiales educativos.</p> <p>- Adquisición del aprendizaje.</p> <p>- Análisis de evidencia</p> <p>- Retroalimentación al estudiante</p> <p>- Genera procesos reflexivos</p> <p>- Colaboración y comunicación.</p> <p>- Participación en la toma de decisiones.</p>	<p>7, 8, 9, 10, 11</p> <p>12, 13, 14, 15, 16</p> <p>17, 18, 19, 20, 21, 22</p>	<p>Niveles: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Medio: 52-81</p> <p>Alto: 82-110</p>
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<p>Método: Hipotético-deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicado.</p> <p>Nivel: Explicativo.</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional causal.</p>	<p>Población: 50 docentes.</p> <p>Tipo de muestreo: No hubo muestreo.</p> <p>Tamaño de muestra: 50 docentes (muestra censal).</p>	<p>Variable 1: Gestión directiva Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: MINEDU (2020a)</p> <p>Variable 2: Desempeño docente Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario. Autor: MINEDU (2020b)</p>	<p>Descriptiva: Ya habiendo obtenido los datos necesarios se iniciará con el análisis descriptivo construyendo tablas cruzadas y gráficos de barras los cuales permitirán a simple vista identificar el nivel de la gestión directiva y del desempeño docente como también de sus dimensiones, en docentes de las dos instituciones de nivel primaria del distrito de Talavera.</p> <p>Inferencial: Sobre la prueba inferencial en un primer momento se realizará la prueba de normalidad y posteriormente para corroborar las hipótesis se decidió por el test de regresión logística ordinal o regresión lineal simple.</p>				

Anexo 2. Operacionalización de la variable independiente: Gestión directiva

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango	
Procesos pedagógicos	- Planificación curricular.	1, 2, 3	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Deficiente 25-58	
	- Monitoreo del trabajo docente en aula.	4, 5			
	- Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente.	6, 7			
	- Seguimiento de los aprendizajes.	8, 9			
Cultura escolar	- Participación de la comunidad educativa.	10, 11		5: Totalmente de acuerdo	Moderado 59-92
	- Clima escolar.	12, 13, 14			
	- Convivencia escolar.	15, 16, 17			
Gestión de las condiciones operativas y de recursos institucionales	- Seguridad y salubridad.	18, 19		5: Totalmente de acuerdo	Eficiente 93-125
	- Gestión de recursos educativos.	20, 21			
	- Matricula y preservación del derecho a la educación.	22, 23			
	- Gestión transparente de los recursos financieros.	24, 25			

Adaptado de la propuesta del MINEDU (2020a)

Anexo 3. Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño docente

Dimensión	Indicadores	ítems	Escala de medición	Rango
Acompañamiento al estudiante	- Acciones de atención al estudiante.	1	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo: 22-51 Medio: 52-81 Alto: 82-110
	- Seguimiento y apoyo educativo.	2, 3, 4		
	- Uso de medios y/o canales de comunicación.	5, 6		
Adecuación y/o adaptación de actividades y materiales.	- Adecuación y/o adaptación de actividades.	7		
	- Adecuación y/o adaptación de materiales educativos.	8, 9		
	- Adquisición del aprendizaje.	10, 11		
Análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante	- Análisis de evidencia.	12, 13		
	- Retroalimenta al estudiante.	14, 15		
	- Genera procesos reflexivos.	16		
trabajo en pares y coordinación con el personal directivo	- Colaboración y comunicación.	17, 18, 19		
	- Participación en la toma de decisiones.	20, 21, 22		

Adaptado de la propuesta del MINEDU (2020b)

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DIRECTIVA

Indicaciones. Estimado docente, el presente cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos de antemano su participación y su sinceridad al responderlas. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	D	I	A	TA

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	TD	D	I	A	TA
Dimensión 1: Procesos pedagógicos					
01. El director/a promueve activamente el conocimiento y comprensión de los fundamentos teóricos para la planificación curricular.					
02. El director/a brinda apoyo pedagógico y asesoría permanente para realizar la planificación curricular.					
03. En la institución educativa, se fomenta grupos de interaprendizaje con el propósito de conocer y comprender los fundamentos teóricos para la planificación curricular.					
04. El director/a planifica, socializa y ejecuta el monitoreo a mi práctica pedagógica.					
05. Luego del monitoreo, el director/a sistematiza y fomenta la reflexión sobre mi práctica pedagógica y se establece compromisos de mejora.					
06. En la institución educativa se implementan estrategias de fortalecimiento docente (libre expresión, aporte e intercambio de experiencias y saberes, trasmisión de emociones, otros).					
07. En la institución educativa se fomenta el trabajo colegiado.					
08. El director realiza el seguimiento de los procesos de aprendizaje y promoción de espacios de reflexión crítica.					
09. En la institución educativa se elaboran y ejecutan planes de mejora a partir del diagnóstico preciso y detallado considerando estrategias de intervención					
Dimensión 2: Cultura escolar	TD	D	I	A	TA
10. En la institución educativa se promueve la participación de las familias en el quehacer educativo.					
11. El director/a expresa su liderazgo democrático promoviendo la participación docente. En el desarrollo del proyecto educativo institucional.					

12. El directivo trata con respeto a todos los miembros de la comunidad educativa.					
13. En la institución educativa se promueve el desarrollo de acciones para preservar o mejorar el clima escolar.					
14. En la institución educativa se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.					
15. En la institución educativa se promueve la elaboración participativa, difusión y cumplimiento de acuerdos de convivencia.					
16. La institución educativa realiza acciones de prevención contra la violencia escolar.					
17. La institución educativa atiende oportuna y apropiadamente situaciones de violencia escolar.					
Dimensión 3: Gestión de las condiciones operativas y de recursos institucionales	TD	D	I	A	TA
18. La institución educativa está acondicionada para realizar la evacuación frente a alguna posibilidad de desastres naturales.					
19. La institución educativa promueve y formaliza alianzas estratégicas efectivas para prevenir y atender posibles situaciones de riesgo.					
20. Los materiales educativos son proporcionados oportunamente a los estudiantes.					
21. Los materiales educativos proporcionados por el MINEDU se facilitan a los docentes para el trabajo con los estudiantes.					
22. Se da cumplimiento a las horas lectivas pedagógicas					
23. Se implementa estrategias de apoyo al estudiante en situaciones de vulnerabilidad para su permanencia en la institución educativa.					
24. Existe transparencia en la captación y uso de recursos financieros propios de la institución educativa					
25. Se realiza la rendición de cuentas del manejo económico y de gestión de la institución educativa.					

GRACIAS POR HABER PARTICIPADO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Indicaciones. Estimado docente, el presente cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos de antemano su participación y su sinceridad al responderlas. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

ESCALA VALORATIVA							
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre			
N	CN	AV	CS	S			
ÍTEMS			VALORACIÓN				
Dimensión 1: Acompañamiento a los estudiantes			N	CN	AV	CS	S
01. Elaboro un plan semanal de atención a los estudiantes en el marco de la educación a distancia.							
02. Identifico las habilidades cognitivas (habilidad o capacidad de la persona para procesar información) de mis estudiantes.							
03. Monitoreo al estudiante en el desarrollo de las actividades educativas acordes con las necesidades de aprendizaje.							
04. Brindo apoyo pedagógico y socio emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia.							
05. Mantengo comunicación con los estudiantes para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.							
06. Utilizo medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante en el acceso y uso de recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.							
Dimensión 2: Adecuación y/o adaptación de actividades y materiales.			N	CN	AV	CS	S
07. Realizo la adecuación y/o adaptación de las actividades según las necesidades y características del estudiante.							
08. Realizo la adecuación y/o adaptación de los materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.							
09. Propongo actividades y elaboro materiales educativos que favorecen el desenvolvimiento de los estudiantes y que responden a sus necesidades y características.							
10. Comunico a los estudiantes el propósito de aprendizaje utilizando un lenguaje sencillo y fácil de entender.							
11. Socializo a los estudiantes los criterios de evaluación que fueron seleccionados para evaluar el logro de sus aprendizajes.							

Dimensión 3: Análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante.	N	CN	AV	CS	S
12. Analizo las evidencias presentadas por los estudiantes con la finalidad de determinar el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.					
13. Utilizo criterios e instrumentos de evaluación durante la revisión de las evidencias para verificar el nivel de logro alcanzado por el estudiante.					
14. Brindo retroalimentación a los estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.					
15. Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.					
16. Genero procesos reflexivos en los estudiantes que favorecen el logro de los aprendizajes.					
Dimensión 4: Trabajo en pares y coordinación con el personal directivo	N	CN	AV	CS	S
17. Participo en las reuniones de trabajo colegiado coordinadas por mi institución educativa.					
18. Establezco con mis pares coordinaciones necesarias para el desarrollo del periodo lectivo a distancia.					
19. El trabajo colegiado me permite interactuar con mis pares, fortalecer y reflexionar las características y alcances de mis prácticas de enseñanza.					
20. Promuevo acciones y estrategias que favorecen el aprendizaje cooperativo.					
21. Participo en las reuniones de coordinación y cumplo con los acuerdos tomados.					
22. Brindo información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la institución educativa.					

GRACIAS POR HABER PARTICIPADO

Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos.

Ficha técnica del instrumento que mide la variable gestión directiva

Denominación	Cuestionario para medir la gestión directiva.
Autora:	Bach. Salazar Oré, Dania
Lugar de aplicación:	Talavera, Apurímac.
Objetivo:	Recabar datos sobre gestión directiva.
Administración:	Docentes, individual, online.
Tiempo:	Aproximadamente 30 minutos.
Valoración	Politómica.
Estructura:	Cuestionario constituido por 25 ítems: con cinco posibles alternativas de valoración: 1: Totalmente en desacuerdo, 2; En desacuerdo, 3: Indeciso, 4: De acuerdo, y 5: Totalmente de acuerdo. Además, está conformado por tres dimensiones: D1 del ítem 1 al 9, D2 del ítem 10 al 17), y D3 del ítem 18 al 25.
Baremo	VI: Deficiente: 25-58, Moderado: 59-92; Eficiente: 93-125 D1: Deficiente: 9-20; Moderado: 21-32; Eficiente: 33-45. D2: Deficiente: 8-18; Moderado: 19-29; Eficiente: 30-40. D3: Deficiente: 8-18; Moderado: 19-29; Eficiente: 30-40.

Ficha técnica del instrumento que mide la variable desempeño docente

Denominación	Cuestionario para medir el desempeño docente
Autor:	MINEDU (2020b)
Adaptación:	Bach. Salazar Oré, Dania
Lugar de aplicación:	Talavera, Apurímac.
Objetivo:	Recabar datos sobre gestión directiva.
Administración:	Docentes, individual, online.
Tiempo:	Aproximadamente 25 minutos.
Valoración	Politómica.
Estructura:	Cuestionario constituido por 22 ítems: con cinco posibles alternativas de valoración: 1: Nunca, 2; Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, y 5: Siempre. Además, está conformado por cuatro dimensiones: D1 del ítem 1 al 6, D2: del ítem 7 al 11; D3: del ítem 12 al 16 y D4: del ítem 17 al 22.
Baremo	VD: Bajo: 22-51; Medio: 52-81; Alto: 82-110 D1: Bajo: 6-14; Medio: 15-23; Alto: 24-30 D2: Bajo: 5-11; Medio: 12-18; Alto: 19-25 D3: Bajo: 5-11; Medio: 12-18; Alto: 19-25 D4: Bajo: 6-14; Medio: 15-23; Alto: 24-30

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DIRECTIVA – PRUEBA PILOTO

No.	DIMENSIÓN 1										DIMENSIÓN 2										DIMENSIÓN 3						TGD			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TD1	10	11	12	13	14	15	16	17	TD2	18	19	20	21	22	23	24		25	TD3	
1	4	4	4	3	3	4	5	4	5	36	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	3	5	5	4	3	3	3	30	99	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	124
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	2	1	4	5	4	3	4	27	95	
4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	22	4	4	5	4	4	2	2	2	27	4	4	4	4	4	3	4	4	31	80	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	100	
6	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4	5	5	5	5	4	5	5	38	113	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	25	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	5	5	5	4	4	36	5	5	4	4	5	4	3	3	33	105	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	2	2	2	2	2	2	2	16	101	
10	3	4	4	4	4	3	4	3	2	31	4	3	3	4	4	3	4	4	29	3	3	2	3	4	3	4	4	26	86	
VAR	1.43	1.9	1.6	1.6	1.8	1.5	1.4	1.6	2.23	121.1	1.2	1.4	1.7	1.3	1.3	1.8	1.7	1.4	81.43	1.6	2	2.7	1.8	1.9	1.3	1.6	1.6	94.1	722.18	
									15.04									11.9									14.5	41.49		

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Variable independiente:
Gestión directiva

$$\alpha = 25/24 * (1 - 41.49/722.18)$$

$$\alpha = 1.042 * 0.943$$

$$\alpha = 0,983$$

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE – PRUEBA PILOTO

No.	DIMENSIÓN 1							DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 3						DIMENSIÓN 4						TDD		
	1	2	3	4	5	6	TD1	7	8	9	10	11	TD2	12	13	14	15	16	TD3	17	18	19	20	21		22	TD4
1	5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	5	4	23	5	5	5	4	5	24	5	3	4	4	5	5	26	101
2	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30	108
3	5	4	5	5	4	5	28	4	4	3	5	5	21	4	5	5	3	5	22	5	5	5	4	5	5	29	100
4	5	5	5	5	5	5	30	3	3	4	4	3	17	3	3	5	5	5	21	5	3	3	3	5	5	24	92
5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	109
6	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	106
7	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	104
8	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30	106
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	110
10	5	4	5	4	5	4	27	4	4	4	5	5	22	4	3	4	4	4	19	5	5	4	4	5	5	28	96
VAR	0.00	0.2	0	0.2	0.1	0.1	1.289	0.5	0.5	0.5	0.1	0.5	5.6	0.5	0.71	0.1	0.49	0.1	4.011	0.1	0.72	0.5	0.49	0.1	0.1	6.322	34.62
						0.67						2.07						1.90							2.01	6.64	

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Variable dependiente:
Desempeño docente

$$\alpha = 22/21 * (1 - 6.64/34.62)$$

$$\alpha = 1.048 * 0.808$$

$$\alpha = 0,847$$

Anexo 7. Autorización de aplicación de instrumentos.



Gobierno Regional de Apurímac

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN APURÍMAC
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ANDAHUAYLAS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA DE MENORES N° 54177 "EL BUEN PASTOR"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres 2018-2027"

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



AUTORIZACIÓN

La directora de la institución educativa integrada N° 54177- "El Buen Pastor" del distrito de Talavera - UGEL Andahuaylas, DRE Apurímac; expide la presente autorización, a la bachiller Dania Salazar Oré, identificada con DNI N° 31174308, tesista del programa académico de maestría en administración de la educación, de la escuela de posgrado de la universidad "Cesar Vallejo" para que pueda desarrollar el trabajo de investigación titulado "Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera - Apurímac, 2021", en la institución educativa que me honro en dirigir, así mismo aplicar los instrumentos de recojo de información a los docentes que laboran en nuestra casa de estudios.

Se expide el presente documento a solicitud de la interesada, para fines que estime conveniente.

Talavera 18 de octubre del 2021.


E.I. N° 54177 "EL BUEN PASTOR"
TALAVERA
Mg. Nancy J. Palomino Chávez
DIRECTORA

NIPCH/DIEP54177

ALL/Sec.

C.c/Arch.

Jr. Lima N° 242 Talavera - Andahuaylas



PERÚ Ministerio de Educación

Institución Educativa Integrada N° 55006-17
"Próceres de la Independencia Americana"
Jr. Apurímac N° 609 Talavera - Andahuaylas - www.colegiopia.edu.pe



Institución Educativa
N° 55006-17
Talavera

"Hacia unidos de hombres libres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

AUTORIZACIÓN

El director de la Institución Educativa N° 55006 -17 "Próceres de la Independencia Americana" del distrito de Talavera - UGEL Andahuaylas, DRE Apurímac; expide la presente autorización, a la bachiller Dania Salazar Oré, identificada con DNI N° 31174308, tesista del programa académico de maestría en administración de la educación, de la escuela de posgrado de la universidad "Cesar Vallejo" para que pueda desarrollar el trabajo de investigación titulado "Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera - Apurímac, 2021", en la institución educativa que me honro en dirigir, así mismo aplicar los instrumentos de recojo de información a los docentes que laboran en nuestra casa de estudios.

Se expide el presente documento a solicitud de la interesada, para fines que estime conveniente.

Talavera 18 de octubre del 2021.




Mg. Edwin Noel Silvero Alarcón
DIRECTOR
I.E. N° 55006-17 PIA
TALAVERA - ANDAHUAYLAS

24	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	5	3	3	3	3	17	5	4	4	4	4	4	25	88
25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	108
26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	110
27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	110
28	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	89
29	4	3	4	4	4	3	22	5	4	4	5	4	22	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	5	5	29	95
30	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	4	23	91
31	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	5	5	28	98
32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	110
33	5	5	4	5	4	5	28	5	4	4	5	4	22	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	5	5	28	102
34	5	4	5	4	5	5	28	4	4	4	5	5	22	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	5	4	26	98
35	5	3	5	5	5	5	28	3	3	4	5	4	19	5	5	5	3	3	21	5	4	4	2	5	1	21	89
36	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	110
37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	110
38	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	2	14	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25	84
39	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	28	106
40	3	4	4	4	4	4	23	3	3	4	5	3	18	4	5	4	3	4	20	5	4	4	3	5	5	26	87
41	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21	4	5	4	3	4	5	25	88
42	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	110
43	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	5	5	29	104
44	3	3	3	3	3	2	17	3	2	3	3	3	14	2	3	3	2	3	13	3	2	3	3	3	2	16	60
45	3	2	3	3	3	2	16	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	3	17	61
46	5	3	4	5	4	5	26	3	3	3	5	5	19	4	5	4	3	4	20	5	5	5	5	4	4	28	93
47	5	4	5	5	5	4	28	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	4	4	28	99
48	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	22	5	5	4	5	5	5	29	105
49	5	4	5	5	5	4	28	3	3	3	4	2	15	4	4	4	4	4	20	5	2	2	4	5	4	22	85
50	4	4	5	4	5	5	27	4	4	4	5	5	22	5	4	5	4	4	22	4	4	5	5	5	5	28	99

Anexo 9. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión directiva	,169	50	,001	,901	50	,001
Desempeño docente	,158	50	,003	,872	50	,000
Acompañamiento al estudiante	,172	50	,001	,845	50	,000
Adecuación y/o adaptación de actividades y materiales	,155	50	,004	,868	50	,000
Análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante	,160	50	,003	,865	50	,000
Trabajo en pares y coordinación con el personal directivo	,212	50	,000	,827	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors