



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Desempeño directivo y desempeño docente en la I.E. 8193 del
distrito de Ancón, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Bustamante Mamani, Martin Sergio (ORCID: 0000-0001-5915-8046)

ASESOR:

Dr. Alcas Zapata, Noel (ORCID:0000-0001-9308-4319)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por estar siempre guiando mis pasos, a mi hijo Juan Martin, a mi madre, a mi esposa que siempre me alienta a seguir adelante, a mi tía Evangelina por ser ejemplo de superación y éxito, a mi hermano Jorge Luis que desde el cielo ilumina mi camino y el de mi familia para el logro de nuestras metas.

Agradecimiento

Al Dr. Noel Alcas Zarate por sus consejos y enseñanzas en este camino arduo de la maestría, a la Licenciada Giuliana Giordano Garay por ser un ejemplo de lucha y perseverancia y a los docentes de la I.E. 8193 Villas de Ancón.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Operacionalización de variables	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos.	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	41
Anexo 1: Matriz de Consistencia	45
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	48

Anexo 3:	Certificados de Validación de Instrumentos	52
Anexo 4:	Base de datos y resultados de contrastación de hipótesis	76
Anexo 6:	Otros	79

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 1	Niveles del desempeño directivo	20
Tabla 2	Niveles de las dimensiones del desempeño directivo	21
Tabla 3	Niveles del desempeño docente	22
Tabla 4	Niveles de las dimensiones de desempeño docente	23
Tabla 5	Correlación entre el desempeño directivo y el desempeño docente	25
Tabla 6	Correlación entre la gestión institucional y el desempeño docente	26
Tabla 7	Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño docente	27
Tabla 8	Correlación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente	28
Tabla 9	Correlación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente	29
Tabla 10	Operacionalización de la variable 1: Desempeño directivo	42
Tabla 11	Operacionalización de la variable 2: desempeño docente	43

Índice de Gráficos y Figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de investigación	15
Figura 2. Niveles del desempeño directivo	20
Figura 3. Niveles de las dimensiones del desempeño directivo	21
Figura 4. Niveles del desempeño docente	22
Figura 5. Niveles de las dimensiones de desempeño docente	24

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021. La muestra estuvo compuesta por 55 docentes de la institución educativa en estudio. También tiene un enfoque cuantitativo y el método empleado fue el hipotético-deductivo, el diseño fue correlacional, se desarrolló la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario diseñado en Google formularios que se utilizó para recoger información de los docentes de la institución educativa. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, siendo 0,959 para la variable desempeño directivo y 0,827 para la variable desempeño docente. Para el análisis descriptivo se realizó tablas de frecuencias y el gráfico de barras. Y para la contratación de la hipótesis se llevó a cabo por Rho de Spearman. La investigación concluyó que existe una correlación muy fuerte ($R_{h0} = 0,975$; $p_{valor} = 0,000 < 0,05$) entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021.

Palabras Clave: Desempeño directivo, desempeño docente.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between managerial performance and teacher performance in Educational Institution No. 8193 of the district of Ancón, 2021. The sample consisted of 55 teachers from the educational institution under study. It also has a quantitative approach and the method used was hypothetical-deductive, the design was correlational, the survey technique was developed and the instrument was a questionnaire designed in Google forms that was used to collect information from the teachers of the educational institution. For the reliability of the instrument, Cronbach's alpha was used, being 0.959 for the managerial performance variable and 0.827 for the teacher performance variable. For descriptive analysis, frequency tables and bar graphs were made. And for the recruitment of the hypothesis was carried out by Rho de Spearman. The research concluded that there is a very strong correlation ($R_{ho} = 0.975$; $p\text{value} = 0.000 < 0.05$) between managerial performance and teaching performance in Educational Institution No. 8193 of the district of Ancón, 2021.

Keywords: Executive performance, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial la situación ha sufrido una serie de transformaciones en los diferentes campos, siendo estas en lo cultural, socio-económico, en la ciencia y la tecnología. Este acelerado cambio exige un alto grado de preparación con un alto nivel de competitividad, desarrollando las capacidades en función a las exigencias de la realidad de cada escuela. Estos cambios también repercuten en los directivos y en los trabajos de los maestros. De ahí que el desempeño del directivo buscó en resolver los problemas en los aprendizajes de los educandos (Freire, 2014), quién sostuvo por el desempeño del directivo ejerce una influencia directa en el logro de competencias de matemática y comprensión lectora, además halló la presencia de una asociación directa entre el desempeño directivo y el nivel satisfactorio en los educandos en los cursos anteriormente mencionados. Por otro lado, en el mundo se observa el desempeño de los directivos es deficiente debido, lo cual ejerce influencia en el desempeño de los docentes trayendo como una consecuencia bajos niveles de logro de competencias en los aprendizajes de los estudiantes.

En Latino América, en concordancia de las versiones de UNICEF, en cuanto al avance de la parte académica, esto se encuentra inmerso al accionar de cada director, en aspecto (Murillo, 2007), manifestó que el trabajo de los directores se encuentra bien planeados, organizados y la ejecución de una manera óptima, de modo que la organización vincule un nivel óptimo en cuanto al rendimiento académico de los educandos. Asimismo para la UNESCO (2014), el liderazgo directivo desempeña una función muy importante para ejercer influencia en la calidad de los aprendizajes y en la conducta de los alumnos. Las debilidades de los directores se evaluaron analizando por minorizado en todas las instituciones educativas del estado, logrando llegar a concluir: la función de los directores ejerce influencia en diversas áreas dependiendo de la realidad de cada institución, las niveles y las modalidades que brinda el servicio, también por la cantidad de los educandos que alberga, de manera que vincule ya sea en el contexto rural y urbano; de tipo estatal o no estatal.

Para Freire (2014), mencionó que, en el caso peruano, los directores se abocan al trabajo administrativo más que lo pedagógico y nunca las funciones

que son inherentes a su cargo. Desde este punto de vista, los directores no cumplen su función asignada ni generan las condiciones para lograr óptimamente en los aprendizajes de las diversas áreas de los estudiantes. También Uribe(2007) mencionado por Marcahuachi (2017), los docentes que cumple sus funciones de índole pedagógico, al igual de los directores conducen a la obtención de una enseñanza-aprendizaje óptimo y de alto nivel académico.

Por otro lado, según Vega (2018), el desempeño de los profesores son las partes esenciales para cambiar e innovar en las instituciones educativas, en ese sentido, es urgente generar condiciones para lograr optimizar el proceso de la enseñanza-aprendizaje con la finalidad de lograr la calidad en la ejecución de las tareas involucrando el compromiso del docente otorgando todas las facilidades pertinentes a favor de los estudiantes.

En el seno de la IE N° 8193 del distrito de Ancón, se observó que hay deficiencias en el desempeño del director, esto generó algunas deficiencias en el trabajo de los profesores y el rendimiento en el aprender de los estudiantes. También se observa que hay deficiencias en el desempeño del director, no existe una planificación en el monitoreo de los docentes, carece de un plan de evaluación de las comisiones de trabajo, en la planificación no hay jornadas de reflexión para hacer las correcciones respectivas esto ocasionó algunas deficiencias en el trabajo de los profesores y en el aprender de los educandos.

En ese sentido se formulan el problema general: ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021?

En ese mismo orden la investigación se justifica al nivel teórica, en la profundidad de las teorías del (Ministerio de Educación, 2003), se encargó de la profundización de las teorías referentes al trabajo de los directivos y el trabajo de los profesores en el seno de la normatividad vigente como es el marco del desempeño de los directores y de los docentes, estableciendo que estas teorías se adaptaron al contexto educativo de la realidad peruana dando aportes valiosos como son los instrumentos para recoger información, los cuales servirá a otros tesis como trabajos previos para otros investigadores.

La investigación se justifica en tres aspectos: en el teórico, en este aspecto se actualizan sobre las teorías del desempeño directivo y del

desempeño docente. También siendo fuente de conocimiento para otros investigadores que se pretenden realizar investigaciones similares en otros contextos sobre las variables del presente estudio. Se justifica de una forma práctica, se aplican los conocimientos para mejorar la labor de los directivos y de los profesores con la finalidad de lograr buenos aprendizajes en los estudiantes. Por otro lado, se justifica a nivel de metodología, porque el aporte del estudio es con los instrumentos que miden la variable 1 desempeño directivo con un cuestionario y la variable 2, desempeño docente con las rúbricas que forma parte de las evaluaciones del trabajo de los profesores que viene aplicando el ente responsable de la evaluación.

Asimismo, se planteó el objetivo general del estudio: Determinar la relación del desempeño directivo con el desempeño del profesor en la I.E. No 8193 del distrito de Ancón, 2021.

También se formularon la Hipótesis General: Existe relación del desempeño directivo y el desempeño del profesor en la IE N° 8193 del distrito de Ancón, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre las investigaciones previas internacionales se tiene al estudio Simbron-Espejo & Sanabria-Boudri (2020), concluyó: el empleo de estrategias motivadoras, empáticas, pedagógicas, organizacionales y académicas por parte del desempeño directivo traería como consecuencia una elevada satisfacción laboral y mejor desempeño por parte de los docentes. También Carlos-Guzmán (2016) quienes hallaron las diferentes formas de la evaluación en cuanto al desempeño de los profesores, colocando mayor alcance el evaluar de manera formativa, identificándoles las capacidades para el manejo pedagógico. Otro hallazgo de Cancino & Vera, (2017), indicaron que ante una visión no muy clara y precisa por parte del directivo sumado a una falta de planificación y organización traería como consecuencia que el personal docente no se involucre al 100% con el liderazgo del directivo del colegio.

Por otro lado, el director que con su liderazgo e identidad por su institución educativa involucre el trabajo cooperativo y plasme un plan estratégico para combatir la problemática del contexto en estudio (Martínez et al., 2016). Asimismo se indicó que debido a los continuos adelantos tecnológicos a nivel mundial hace que el docente se prepare y aprenda conocimientos y habilidades digitales para enfrentar los cambios y herramientas emergentes de manera que esté preparado para enfrentar las inquietudes y necesidades de los estudiantes (Fuentes, López, & Pozo, 2019), sin embargo, hay una inconsistencia entre en cuanto a las características y objetivos de la valoración de desempeño, ya que hay diferentes usos y los mecanismos y herramientas no son pertinentes a los diferentes grupos de población y condiciones de trabajo (Castro & Solis, 2019).

Con el régimen evaluativo se genera presión y nerviosismo ya que se juegan su permanencia de su puesto laboral, originadas en la falta de priorizar en los profesores la ética en cuanto a la evaluación que lo van utilizar, es importante tener la claridad y las técnicas a utilizar para realizar la evaluación (Maussa, 2019), mencionó que los profesores deben tener el pleno conocimiento del currículo en cuanto a la evaluación con el objetivo de mejorar el aspecto pedagógico durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en el salón de clase (Achata y Quispe, 2018). En ese mismo orden se hace recordar de los proyectos de la enseñanza y su forma de evaluar

formativamente, y así evitar muchos tecnicismos en cuanto a la evaluación de tipo formativa que no solamente se plasmen en el papel sino que contribuya en el aspecto pedagógico (Tobón eta al., 2019).

Entre los estudios a nivel del Perú se tiene a Cajahuamán (2019), quién arribó: existe una correlación muy buena ($\rho=0,999$) entre el DD y GE en las escuelas públicas, Red 11, Ugel 02, Rímac, 2018, investigación que tiene una variable en común y aportó para enriquecer las teorías. Asimismo, el estudio de Lujan (2017), arribó: hay una correlación moderada ($\rho=0,568$) entre el Marco del BDdir y el desempeño docente. Investigación de gran aporte para el marco teórico por contener ambas variables. También la tesis de Silva (2019), concluyó: existe una correlación positiva y significativa positiva alta ($\rho=0,786$) entre DD y GP. El aporte de la investigación se basó básicamente en la parte teórica.

En ese mismo orden los estudios nacionales tales como de Flores y Huarcaya (2018), concluyeron: hubo una correlación buena ($\rho=0,687$) entre desempeño directivo y gestión educativa. El aporte fue en la parte teórica, coincidiendo en las dimensiones. De la misma manera Vega (2018), concluyó: el liderazgo del directivo tiene cierta influencia en la práctica pedagógica del docente, Asimismo Ching (2017), en el trabajo del desempeño de los directores y docente concluye que el trabajo del director y liderazgo no guarda influencia con el trabajo de los profesores. En ese mismo sentido Silva (2018), quién en la tesis concluyó que hubo una relación significativa ($\rho=0,951$) entre las CD y el DP en el salón de clase en el distrito de Vista Alegre-Nazca 2018. También Ricra (2016), estableció que existe una vinculación positiva entre el líder pedagógico y el desempeño de los educandos. Para Mejías (2016), en la investigación arribó a la conclusión el gerente es la que motiva a los profesores en el desarrollo de las tareas planificadas para que sean ejecutadas con mucho optimismo y expectativas de futuro, por ende, los profesores cumplen con sus funciones de orientador y de apoyo al estudiante a descubrir sus intereses y potencialidades

Con respecto a las teorías sobre la variable desempeño directivo de acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2019), en el marco de buen desempeño directivo definió como la determinación de las competencias: los

conocimientos, las habilidades y las acciones que se deben cumplirse durante la permanencia del cargo, cumpliendo los propósitos trazados en el plan anual de trabajo. En ese sentido se consideran las dimensiones: se construye y se implementa la visión estratégica que deben ser compartidas, aplicando las capacidades profesionales, siendo líder de la enseñanza aprendizaje, gestor de la buena convivencia y participando en la comunidad escolar y realizando la gestión escolar. También Freire y Miranda (2014), es la suma de todas las realizaciones de los objetivos plasmados para lograr la calidad educativa de la institución educativa.

También García(2009), el trabajo directivo conduce todas las actividades a realizarse bajo los propósitos mencionados en el Proyecto Educativo Nacional (PEN), formando la esencia de las instituciones educativas.

Para el Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación (PESEM) 2012-2016, comprende la parte de la gestión pedagógica que deben cumplir todas las instituciones educativas con mucha responsabilidad realizando la gestión en los cambios de los procesos pedagógicos, siempre teniendo como base para toda organización el aprender de los estudiantes. Para cumplir con toda la reforma educativa es importante la selección de directivos idóneos de acuerdo a la normatividad dentro de un Marco del Buen Desempeño Directivo, que viene ser un instrumento esencial para implementar dentro de una política general para el desarrollo del directivo. También (George, 2012), el directivo es el encargado de tomar decisiones en consenso con los docentes con la finalidad de lograr la excelencia de la organización.

En el pilar de buen desempeño de los directores (Minedu, 2019), estableció que la estructura se encuentra de la siguiente manera: Dos dominios, seis competencias y veintiuno desempeños. El dominio 1, se ocupa de los requisitos para mejorar los aprendizajes, en ese sentido este dominio conlleva al directivo a construir e implementar los cambios en la institución gestionando los requisitos óptimos para optimizar los aprendizajes mediante la planificación, para promocionar la convivencia democrática e intercultural, haciendo participar a los familiares y la comunidad, y evaluar de una forma sistemática la gestión de la escuela.

Según Minedu (2019), consideró que comprende cuatro competencias, la competencia 1, que se refiere a la conducción de la planificación de la

institución partiendo de los conocimientos de los aspectos de pedagogía, generando un ambiente escolar, reconociendo los aspectos por minorizados a los estudiantes y el hábitat; se conlleva hacia el logro de los aprendizajes esperados, la competencia 2, aquí hace participar en forma democrática los integrantes de la organización educativa con los padres de familia a fin de lograr el aprendizaje de los educandos, también la convivencia es la base el respeto mutuo y la consideración a los diversos aspectos; la competencia 3, se ocupa de los aspectos operativos que innovan aprendizajes de alto nivel académico para todos los educandos distribuyendo con igualdad y eficiencia a los recursos disponibles en la institución, y la competencia 4, en donde el directivo es el que lidera analizando su gestión y rendiendo las cuentas claras y mejorando en forma continua y lograr el aprendizaje de los educandos.

Por otro lado, el Minedu (2019), en cuanto al dominio 2, el directivo es el encargado de orientar los pp para optimizar el aprendizaje de los educandos, este dominio comprende dos competencias: la competencia 5, el directivo es el promueve y es líder de la comunidad de aprendizaje conjuntamente con los maestros en base a la colaboración mutua, siempre se orienta a innovar la parte de la pedagogía y el logro de los aprendizajes, y la competencia 6, el directivo es el encardo de gestionar la calidad de los aspectos pedagógicos en el seno de la escuela, acompañando sistemáticamente y realizando la reflexión conjunta, con el objetivo de lograr los aprendizajes esperados en los educandos.

Po otro lado Chetty (2014), sostuvo los directores para lograr el éxito académico por excelencia en todos los estudiantes y de los profesores de manera permanente para que la enseñanza sea de alta competitividad y de alto nivel. Asimismo, Porter (2011), la función de los directores influye directamente en el desempeño de los profesores garantizando el factor académico de los estudiantes. También Duncan y Naresh (2010), La función de los directores es liderar de manera continua y permanente y con esas actitudes de producirán cambios en la mente de todos los estudiantes. Asimismo el directivo define en un inicio el proceso de medición, y el desarrollo del desempeño individual y del trabajo en equipo, establece un conjunto de objetivos y planifica las actividades a ejecutar, monitorea y retroalimenta a los profesores (Mone, 2011; Aguinis, 2007; De Andres, 2010).

Asimismo, el directivo genera una visión compartida con los docentes acorde con los objetivos de la institución dando la debida importancia las necesidades de los estudiantes (Decramer, 2013; Aguinis, 2007; Biron, 2011; Bush, 2013; Kivipõld, 2013). Para (Decramer, 2013; Gravina, 2011), el directivo es la persona encargada de administrar correctamente los recursos humanos de acuerdo a las potencialidades que poseen cada uno de ellos. En ese sentido (Stanton, 2011) sostuvo que el directivo debe también administrar correctamente los recursos financieros a favor de los estudiantes. Además, entre sus dimensiones según (MINEDU, 2019), el desempeño directivo tiene los siguientes factores: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

En cuanto a la dimensión1: la gestión institucional, es una de las funciones que el directivo deberá cumplirlos con las normas y el monitoreo del cumplimiento de funciones con el objetivo de lograr óptimamente los aprendizajes en los estudiantes, de acuerdo a MINEDU (2019), es fase el directivo planifica todo el trabajo institucional, realiza el diagnóstico institucional, diseña los instrumentos de gestión escolar, promueve el clima escolar en base en el respeto mutuo, diseña estrategias para prever y manejar conflictos, promueve la participación de los actores educativos. Aquí es vital para la optimización de las capacidades y destrezas tanto del equipo o en forma individual con el objetivo de que el colegio desarrolle y desempeñen de una forma autónoma, de competencia, con cierta flexibilidad y de grandes cambios en el campo educativo.

También Satyawati y EkoSiswoyo (2018), es una de las funciones que todo directivo asume como gerente fijando la calidad de su labor; implementando una actitud positiva interna y externa del colegio durante las actividades de gestión. Por otro lado, el directivo es una persona altamente capacitado para el manejo de las políticas institucionales que emanan de los grandes principios, y sobre todo es una persona visionaria que debe conducir por el camino correcto a la organización con la finalidad de lograr las metas establecidas para lograr una educación de calidad para el pueblo peruano en general.

En la dimensión2: la gestión pedagógica, de acuerdo a MINEDU (2019), en este aspecto el director fortalece a los maestros en el planeamiento curricular partiendo del nuevo enfoque del CNEB. Asimismo, establece

espacios para realizar el trabajo colegiado y colaborativos de los profesores, monitoreando y acompañando el usando estrategias y recursos metodológicas, también participa ejecutando y monitoreando los procesos de evaluaciones de los aprendizajes de los educandos. En ese mismo sentido Villela y Torres (2015), sostuvieron que el rol, del directivo en lo pedagógico es fortalecer las diferentes actividades académicas a favor de los docentes y estudiantes sin salir dentro del marco normativo legal logrando alcanzar los logros académicos eficientes.

También Nuaman (2018), el directivo trabaja constantemente para mejorar los programas educativos, metodologías de los docentes, la capacitación constante, manteniendo una armonía y la comprensión mutua, planificando, motivando, gestionando, asesorando y acompañando a cada uno de los docentes en sus funciones.

Asimismo, la dimensión3: la gestión administrativa, de acuerdo a MINEDU (2019) en esa fase el director administra los recursos materiales, humanos, económicos. También gestionando la utilización óptima del local, el equipamiento y materiales educativos que esté al servicio de la enseñanza-aprendizaje. Asimismo, optimizando el tiempo en el colegio, así como también gestionando a desarrollar las estrategias de prevención y manejando las situaciones de riesgo. Asimismo, Nhlap (2020), unas de las funciones del directivo es velar por el mantenimiento de la infraestructura, las instalaciones de las instituciones educativas, generando ambientes agradables de aprendizaje para su uso efectivo y eficiente. En ese mismo orden, se realiza el uso adecuado de los recursos financieros a favor de las metas de aprendizaje trazadas por el colegio; implementando estrategias y medios de transparencia y rendición de cuentas en el manejo económico anualmente.

En la dimensión4: la gestión comunitaria, de acuerdo a MINEDU (2019), en esta fase el directivo se encarga de promover ambientes y técnicas para la participación y organización del ambiente de la organización, asimismo promoviendo la participación de los comités de aula, APAFA, CONEI en las instancias de la comunidad para lograr los aprendizajes de los estudiantes. Por otro lado, promueve espacios de participación de la comunidad, como las alianzas estratégicas con los aliados de la comunidad, del distrito entre otros. Asimismo, Cruz (2016), los directores deben desarrollarse para generar una

escuela de excelencia, de la mano con padres de familia, estudiantes y su entorno: visión y misión, enfocado al rendimiento escolar; finanzas y presupuestos, planifica y administra de forma transparente, orienta el uso de la infraestructura de forma idónea; relaciones comunitarias, establece una buena convivencia; plan de mejora, incluye a todos entes educativos en el proceso.

En cuanto a la variable desempeño docente (dd), según Vega (2018), se entiende por el dd como el cumplimiento de la función de acuerdo a las leyes, normas emanadas por el estado peruano y por el Ministerio de educación de acuerdo a los requisitos establecidos por la institución y otorgando prioridades para lograr óptimamente los aprendizajes en los estudiantes. También la función de los docentes radica de acuerdo a Star(2009), quién concibió que los docentes desempeña sus funciones y deberes de acuerdo a la normatividad vigente limitándose en todo momento a cumplir y hacer cumplir también en los estudiantes de acuerdo al ambiente de cada institución en donde se realizan las tareas o labores manteniendo en todo momento el orden y la disciplina, ejecutando la parte reflexiva.

Por otro lado, Luque (2018), concibió el dd como un proceso que se ordena en forma lógica demostrando las evidencias prácticas en cuanto al cumplimiento de las funciones académicas a favor de los estudiantes en lograr que los aprendizajes sean de alta calidad y sea por vida en la vida de los estudiantes. También los profesores desarrollan el soporte emocional a través de la motivación y las relaciones interpersonales entre los pares, padres de familia, los directores y las autoridades de la comunidad, municipalidad o región.

La labor de los docentes se viene afianzando en la praxis con metas claras en el aspecto pedagógico que se planificó al inicio de cada año académico. En ese sentido es imprescindible la toma de decisiones para cumplirlas de una manera idónea. Además, es un instrumento que permite colocar que el trabajo de los docentes siempre esté encaminado a servir a la educación en forma eficiente y eficaz, y finalmente se retroalimentan para lograr óptimamente los procesos de la educación (Blazar, 2016; Hattie, 2012).

En ese mismo orden (Cancino & Vera, 2017), defendieron para que el docente cumpla funciones idóneas es dotarles condiciones adecuadas para el trabajo pedagógico con el objetivo de lograr en forma óptima los aprendizajes

en los estudiantes en función del currículo establecida por el Ministerio de Educación para todos los peruanos.

Los aspectos teóricos que se encuentran vinculando en el presente estudio de acuerdo a Klingner (2002), el dd de los profesores se encuentran estrechamente vinculados con la motivación y su capacidad para brindarles el mejor trabajo. Existe una estrecha vinculación con la satisfacción y el desempeño en el trabajo de los profesores. Esta teoría sostiene que debe haber equidad en el trabajo en cuanto al trato que recibe de los directores y el docente debe mostrar la idoneidad, la lealtad y sobre todo la ética profesional con el objetivo contribuir en el aprendizaje óptimo de los estudiantes.

También esta teoría concibió que para satisfacer que los docentes cumplan sus funciones de acuerdo a las leyes establecidas es de suma urgencia que deben desarrollar y ejecutar las tareas asignadas para mejorar su función con respecto a otros. Todo trabajador debe tener tres condiciones: la motivación para realizar el trabajo de una forma óptima, el evaluar su trabajo se fue acertado o no y por último otorgar el valor ideal a su labor con las recompensas que debe recibir de parte de la organización; también se debe considerar las sanciones en caso de incumplimiento del deber en función a los reglamentos de la organización educativa.

De acuerdo a MINEDU (2019), consideró cuando los profesores cumplen sus funciones establecidas en un determinado ambiente y en un periodo asignado. La labor de los docentes es gratificante cuando logran los objetivos y las metas establecidas por la organización educativa.

Entre los factores del trabajo de los profesores el (MINEDU, 2019), concibió a los profesores en la participación de manera activa en la dirección de los aprendizajes, retroalimentando y generando una atmósfera de respeto y sobre todo regulando de una manera óptima la conducta de los estudiantes.

En lo que respecta a la dimensión1: del involucramiento en forma activamente a los estudiantes en el aprender, de acuerdo a MINEDU (2019), esto sucedió al docente que deberá exigir en cada lapso de tiempo a los participantes en la ejecución de las tareas una verdadera oportunidad de aprendizaje, siendo las tareas que presenta el docente motivadoras y acogedoras, ofreciendo distintas oportunidades a los estudiantes, en este sentido el docente debe ofrecer al menos la mitad de los participantes

involucrar en el desarrollo de las tareas. Asimismo (Coll y Monereo ,2018; Ramsden, 2007; Mcber, 2014), el docente genera la construcción de conocimientos con la participación activa de los estudiantes para que aprenden a aprender de una forma autónoma.

En cuanto a la dimensión2: los profesores generan tareas que conducen a los estudiantes a la creación de sus propias imaginaciones respetando todos los principios establecidos para la sesión de clase, de acuerdo a MINEDU (2019), se interrelacionan todas las ideas en la ejecución de los métodos y estrategias con el objetivo de optimizar el logro de las competencias en las distintas áreas, aquí se puede observar si el docente únicamente genera el memorismo, generar los razonamientos, y sobre todo el pensamiento crítico en las oportunidades durante el desarrollo de la clase en general. Para Sierra (2012), en esta fase los docentes buscan estrategias adecuadas para la construcción de nuevos conocimientos que los lleva a un aprendizaje óptimo.

Según MINEDU (2019), la dimensión 3: en esta etapa el profesor debe ejecutar el monitoreo y el asesoramiento a cada uno de los educandos que tienen algunas deficiencias para el logro de las competencias en las áreas durante la ejecución de las tareas. En este momento es que el docente genera confianza y retroalimenta de manera formativa y lo retroalimenta por una forma de descubrir o a través de una verdadera reflexión y el análisis respectivamente. También Queipo y Useche (2012), la labor esencial de los docentes es monitorear y acompañar a cada uno de los estudiantes sin distinción alguna durante el desarrollo de los aprendizajes.

Según MINEDU (2019), en la dimensión 4: en este aspecto el docente cuenta con la facultad de influir una armonía en la clase. También los docentes deben estar inmersos en las necesidades de los estudiantes, otorgando la parte afectiva y dotándoles el soporte emocional e impartiendo la empatía con todos los estudiantes. El docente es extraño con los alumnos, es respetuoso, es Cortez con los estudiantes. Para Queipo y Useche (2012), el docente es el guía a los estudiantes haciendo reflexionar en forma constante para que puedan aprender los temas de acuerdo a su necesidad y de acuerdo a las potencialidades que poseen para enfrentar en forma adecuada a los desafíos.

Según MINEDU (2019), en la dimensión 5: los docentes ponen las reglas claras de la convivencia a los estudiantes. Las reglas son para cumplirlas en el

ambiente de clase con el objetivo que el ambiente de clase sea muy rápido. En ese sentido es muy importante generar ambientes positivos que pueden manejar de una forma muy eficaz. Por otro lado, Orellana (2013), mencionó que todo docente debe establecer reglas claras de convivencia para los educandos con el propósito de regular el comportamiento en el desarrollo de las sesiones de las clases.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio correspondió al enfoque cuantitativo. Al respecto Hernández et al. (2014), señalaron que la investigación corresponde al enfoque cuantitativo, por la sencilla razón que los resultados se obtienen utilizando la estadística.

El tipo de estudio de investigación de este trabajo es básico. En concordancia con Valderrama (2013), son conocimientos que se basan a nivel teórico sin la aplicación en forma inmediata.

El Diseño del estudio corresponde al no experimental. En concordancia con Hernández et al. (2014), en este diseño consiste en no manipular ninguna de las variables y solamente se mide el grado de relación entre las variables que intervienen en el estudio.

Representación esquemática:

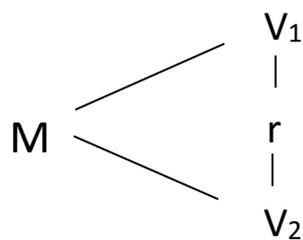


Figura 1: Diseño de investigación

Dónde:

M = Muestra

V1 = Variable 1: Desempeño directivo

V2 = Variable 2: Desempeño docente

r : Relación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: Desempeño directivo

Definición conceptual

De acuerdo al (MINEDU, 2019), el trabajo del directivo constituye pieza esencial para la transformación total del trabajo de los profesores como parte del programa de grandes cambios en el sector educativo peruano.

Definición operacional

La variable desempeño directivo comprende las siguientes dimensiones: gestión institucional con tres indicadores, la gestión administrativa comprende tres indicadores, la gestión pedagógica comprende tres indicadores y la gestión comunitaria con tres indicadores, y con 20 ítems en total. Su escala valoración fue en una escala politómica de cinco opciones de respuesta.

3.2.2. Variable 2: desempeño docente

Definición conceptual

Según Vega (2018), se entiende por el dd como el cumplimiento de la función de acuerdo a las leyes, normas emanadas por el estado peruano y por el Ministerio de educación de acuerdo a los requisitos establecidos por la institución y otorgando prioridades para lograr óptimamente los aprendizajes en los estudiantes.

Definición operacional

El variable desempeño docente cuenta con los siguientes factores: el docente hace participar a todos los educandos en el aprendizaje con 4 indicadores, promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico con 4 indicadores, la dimensión evaluar el avance de los aprendizajes y luego realizar la retroalimentación, asimismo la dimensión generando un clima de respeto con cuatro indicadores y, finalmente la dimensión que consiste regular positivamente la conducta de los estudiantes con cuatro indicadores. Su escala valoración es de 1 al 5 para dimensión según la rúbrica. Para la investigación se adaptado como una autoevaluación para el desempeño docente

3.2 Población, muestra y muestreo

La totalidad de la población del trabajo comprendió los 55 docentes del colegio N° 898-8193 “Villas de Ancón”. En concordancia (Bernal 2014), sostuvo como aquella que abarca la totalidad de las partes de un estudio en una realidad concreta.

En la investigación la muestra fue de 55 docentes. En tal sentido una muestra es la parte de una totalidad (Cohen y Gómez, 2019), la muestra es una porción de la totalidad y posee los mismos aspectos y al final del estudio

se puede ampliar en forma genérica. Por otro lado, la metodología del muestreo que se usó fue el no probabilística, y por intencionado.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el estudio se usó una técnica denominado encuesta. De acuerdo Sánchez (2018) las técnicas, son mecanismos que se utilizan para reunir información en una indagación de forma directa o indirecta. En la pesquisa se empleó las técnicas indirectas ya que consideró al instrumento que se ajustaba al propósito de investigación, encuesta

El instrumento utilizado en el estudio fue un cuestionario graduado en la escala de Likert como un instrumento. El cuestionario es el instrumento de recopilación de información que se empleó para ambas variables, Hernández; et al (2014) lo definió como conjunto de interrogantes referidas a una o más variables de estudio que se requieran calcular o medirlas.

Fichas técnicas de los instrumentos

Para la variable 1: Desempeño directivo

Ficha técnica 1

Nombre : Cuestionario de desempeño directivo
Autor : Lizandro Crispín, Rommel (2019)
Finalidad : Verificarel nivel de desempeño directivo
Adaptado : Por Martín Bustamante (2021)
Sujetos de aplicación: Docentes
Suministración : Individual y colectiva.
Tiempo de desarrollo: 20 minutos.
Medición: Escala politómica:

Para la variable 2: Desempeño docente

Ficha técnica 1

Nombre : Cuestionario de desempeño docente
Finalidad : verificar el nivel de desempeño docente
Autor(es) : Luque Ramos, Roxana Del Carmen (2018)
Adaptado : Martín Bustamante (2021)

Sujetos de aplicación: Docentes

Suministración : Individual y colectiva.

Tiempo de desarrollo: 20 minutos.

Medición: Escala politómica.

3.4. Validez del instrumento

La validez de los instrumentos se llevó a cabo por los expertos en materia y en la parte metodológica. En concordancia con Hernández; et al (2014) Un instrumento es válido cuando un juez opinó por la experiencia que tiene en el campo de la investigación tomando en cuenta los criterios establecidos: Pertinencia, relevancia y claridad.

El grado de confiabilidad es el resultado que se obtiene en forma coherente y de manera consistente. En concordancia Kerlinger (2002), la confiabilidad se realiza antes de aplicar el instrumento a la muestra seleccionada. El estadístico a utilizar para este caso es el alfa de Cronbach.

. El esquema es:

Ecuación:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K: Cantidad de ítems.

Si 2: Suma de Varianzas

α : alfa

se aplicó una prueba piloto y el estadístico. La fiabilidad de las preguntas del instrumento para el desempeño docente ya no necesita validar, porque es válido universalmente por el Ministerio de Educación.

3.5 Procedimiento

La elaboración de la tesis se realizó de la siguiente manera: en primer lugar, se observó el contexto de la institución educativa N° 898-8193 “Villas de Ancón”. y de una serie de problemática que afecta a la organización, se priorizó para realizar la investigación las variables DD y dd. Luego del segundo momento se buscó teorías relacionados con las variables, incluyendo los trabajos previos internacionales y nacionales. En tercer momento, se adaptaron

los instrumentos, luego se validaron y luego se aplicó un pilotaje para la confiabilidad del instrumento. En cuarto momento, se solicitaron las autorizaciones correspondientes para la suministración de los instrumentos al director de la organización y a los profesores, a quienes se les envió el link de google formularios. En cuarto momento se obtuvo la base de datos a través del google formularios. En quinto momento utilizando el SPSS26 se obtuvieron los resultados de la parte descriptiva y de la hipótesis, y por último se interpretaron los resultados, se discutieron, arribando a las conclusiones y se dieron las posibles recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos.

En los datos conseguidos de cada docente encuestado se trabajaron en una base de datos utilizando el software informativo de Excel, empleando la codificación numérica, luego se llevó los datos al software estadístico SPSS vers. 26.0 para su posterior análisis; se presentaron en matrices de distribución con su respectiva interpretación, primero la estadística descriptiva para cada variable de la investigación, medido en una escala ordinal, de acuerdo a Hernández, et al (2014) se encargaron de recabar, clasificar, ordenando, analizando y representando a un conjunto de datos. Se aplicó la parte inferencial que nos permitió inferir conclusiones generales y predecir el comportamiento de la variable a partir de otra, constatación de las hipótesis, la técnica de la estadística inferencial no paramétrica, la cual es definida por Sánchez (2018) como una herramienta que opera en base a las escalas nominales u ordinales, la cual se utilizó para el procesamiento de los resultados y análisis de correlación de ambas variables. También se usó el estadígrafo de Alfa de Cronbach.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se contó con el apoyo rotundo del asesor de la tesis. También con la información verdadera de los teóricos, que enriquecieron la investigación de una manera sólida, respetando los protocolos establecidos por la universidad y los estilos de redacción utilizados en todas las partes de la tesis.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivos

4.1.1 Variable desempeño directivo

. Descripción del desempeño directivo

Tabla 1

Niveles del desempeño directivo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	16,4
Regular	25	45,5
Excelente	21	38,2
Total	55	100,0

Fuente: Base de datos

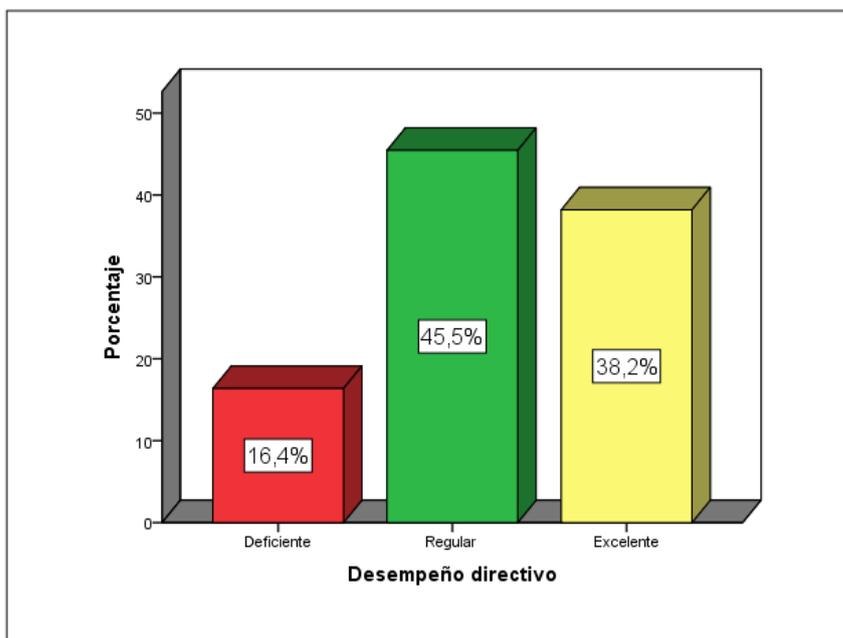


Figura 2. Niveles del desempeño directivo

De la matriz 1 y figura 2, se muestran, los niveles del desempeño directivo, en donde de acuerdo a la opinión de los docentes el 16,4% mencionaron deficiente; el 45,5% en regular, y el 38,2% en excelente. De este resultado se infirió que el desempeño directivo se encuentra en el nivel regular, lo cual favorece a la institución educativa

Dimensiones del desempeño directivo

Tabla 2

Nivel de las dimensiones del desempeño directivo

Nivel	Gestión institucional		Gestión administrativa		Gestión pedagógica		Gestión comunitaria	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	5	9,1	10	18,2	9	16,4	6	10,9
Regular	25	45,5	16	29,1	23	41,8	23	41,8
Excelente	25	45,5	29	52,7	23	41,8	26	47,3
Total	55	100,0	55	100,0	55	100,0	55	100,0

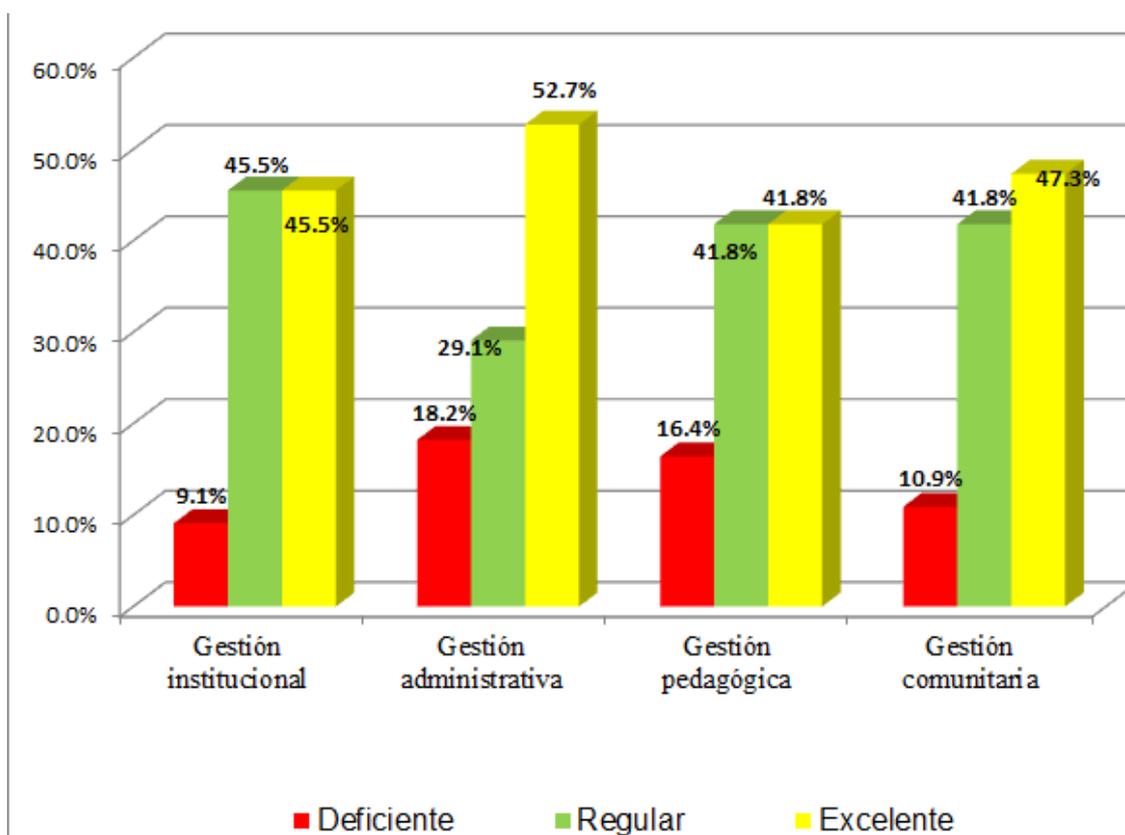


Figura 3. Niveles de las dimensiones del desempeño directivo

La tabla 2 y figura 3, evidencia del nivel de las dimensiones del desempeño directivo. Se observa que la gestión institucional se ubicó en deficiente con el 9,1%; en regular con el 45,5% y en excelente con el 45,5%. La gestión administrativa se encuentra en deficiente con el 18,2%, en regular con el 29,1%; y en excelente en un 52,7%. También la gestión pedagógica se

encuentra en deficiente en 16,4%, en regular con el 41,8%; y en excelente con el 41,8%. Y finalmente en la gestión comunitaria se ubicó en deficiente con el 10,9%, en regular con el 41,8% y en excelente con el 47,3%. De los resultados se infiere que las dimensiones se encuentran entre regular y excelente, esto es favorable para los directivos y docentes de la institución educativa.

4.1.2 Variable desempeño docente

Descripción de desempeño docente

Tabla 3

Nivel del desempeño docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	6	10,9
En proceso	10	18,2
Satisfactorio	23	41,8
Destacado	16	29,1
Total	55	100,0

Fuente: Base de datos

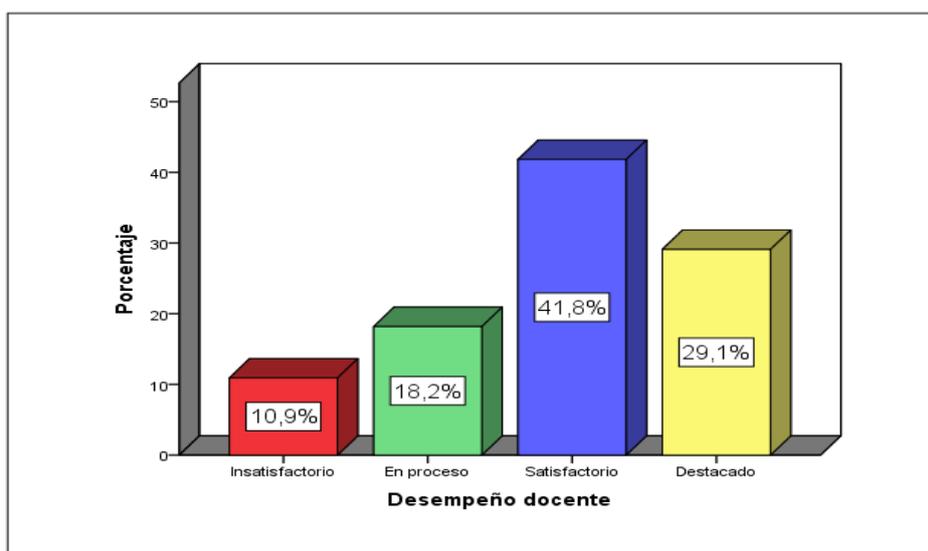


Figura 4. Niveles del desempeño docente

La matriz 3 y figura 4, muestran los niveles del Desempeño Directivo, donde de acuerdo a la percepción de los maestros se ubicó en insatisfactorio con el 10,9%, en proceso con el 18,2%, en satisfactorio con el 41,8%, y en destacado con el 29,1%.

Descripción de las dimensiones de desempeño docente

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de desempeño docente

Nivel	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje		Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico		Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes		Propicia un ambiente de respeto y proximidad		Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Insatisfactorio	5	9,1	7	12,7	8	14,5	4	7,3	8	14,5
En proceso	14	25,5	10	18,2	13	23,6	10	18,2	7	12,7
Satisfactorio	19	34,5	24	43,6	18	32,7	22	40,0	20	36,4
Destacado	17	30,9	14	25,5	16	29,1	19	34,5	20	36,4
Total	55	100,0	55	100,0	55	100,0	55	100,0	100,0	100,0

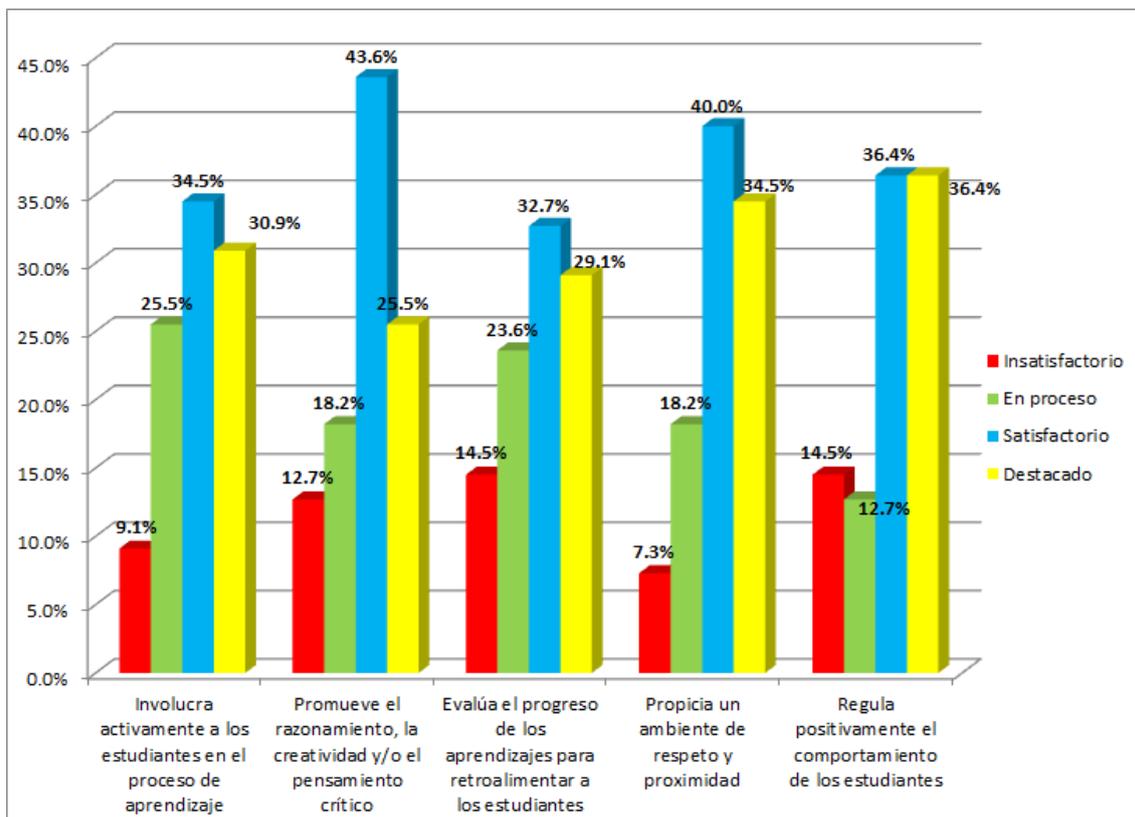


Figura 5. Nivel de las dimensiones de dd

De acuerdo a la matriz 4 y figura 5, evidencia los niveles de los factores de DD, Se observa, que en la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje se ubicaron en insatisfecho con el 9,1%; en proceso con el 25,5%, en satisfactorio con el 43,6% y en destacado con el 30,9%. En la dimensión promover los razonamientos, la creación y/o el pensar críticamente, mencionaron insatisfecho con el 12,7%; en proceso con el 18,2%, en satisfactorio con el 43,6% y en destacado con el 25,5%. En la dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes, se ubicaron en insatisfecho con el 14,5%; en proceso con el 23,6%, en satisfactorio con el 32,7% y en destacado con el 29,1%. En la dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad, se ubicaron en insatisfecho con el 7,3%; en proceso con el 18,2%, en satisfactorio con el 40,0% y en destacado con el 34,5%. En la dimensión, regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, se ubicaron en insatisfecho con el 14,5%; en proceso con el 12,7%, en satisfactorio con el 36,4% y en destacado con el 36,4%.

4.2 Análisis inferencial

Hipótesis general

H0: No hay una relación positiva entre el DD y el dd en la IE N° 8193 del distrito de Ancón, 2021

Ha: Existe una relación positiva entre el DD y el dd en la IE N° 8193 del distrito de Ancón, 2021.

Tabla 5

Correlación entre el DD y el dd

			Desempeño o directivo	Desempeño o docente
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,975**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,975**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De la matriz se aprecia que el Sig. (bilateral)=0,000<0,05, lo cual me garantiza que existe una correlación muy buena (Rho=0,975) entre el DDir y el DD en el colegio N° 8193 del distrito de Ancón, 2021. Esto demuestra que se aceptó el supuesto alterna (Ha) y se rechazó el supuesto nula (Ho)

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: No existe una relación positiva entre la gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021

H1: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021.

Tabla 6

Correlación entre la gestión institucional y el desempeño docente

			Gestión institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,844**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla se aprecia que el Sig. (bilateral)=0,000<0,05, lo cual me garantiza que existe una correlación muy buena (Rho=0,844) entre la gestión institucional y el DD en el colegio N° 8193 del distrito de Ancón, 2021. Esto demuestra que se aceptó el supuesto alterno (H1) y se rechazó el supuesto nulo (H0)

Hipótesis específica 2

H0: No hay relación positiva entre la gestión administrativa y el DD en la IE N° 8193 del distrito de Ancón, 2021

H2: Existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el DD en la IE N° 8193 del distrito de Ancón, 2021.

Tabla 7

Correlación entre la gestión administrativa(GA) y el desempeño del profesor

			Gestión administrativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla se aprecia que el Sig. (bilateral)=0,000<0,05, lo cual me garantiza que existe una correlación muy buena (Rho=0,882) entre la GA y el DD en la IE N° 8193 del distrito de Ancón, 2021. Esto demuestra que se aceptó el supuesto alterna (H2) y se rechazó el supuesto nula (Ho)

Hipótesis específica 3

H0: No hay una relación positiva entre la GP y el DD en el colegio N° 8193 del distrito de Ancón, 2021

H3: Existe una relación positiva y significativa entre la GP y el DD en el colegio N° 8193 del distrito de Ancón, 2021.

Tabla 8

Correlación entre la GP y el desempeño del profesor

			Gestión pedagógica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,881**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,881**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla se aprecia que el Sig. (bilateral)=0,000<0,05, lo cual me garantiza que existe una correlación muy buena (Rho=0,881) entre la gestión pedagógica y el DD en el colegio N° 8193 del distrito de Ancón, 2021. Esto demuestra que se aceptó el supuesto alterno (H3) y se rechazó el supuesto nulo (Ho)

Hipótesis específica 4

H0: No existe una relación positiva y significativa entre la gestión comunitaria y el DD en el colegio N° 8193 del distrito de Ancón, 2021

H4: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión comunitaria y el DD de la IE N° 8193 del distrito de Ancón, 2021.

Tabla 9

Correlación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente

			Gestión comunitaria	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	1,000	,913**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,913**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla se aprecia que el Sig. (bilateral)=0,000<0,05, lo cual me garantiza que existe una correlación muy buena (Rho=0,913) entre la gestión comunitaria y el DD en la IE N° 8193 del distrito de Ancón, 2021. Esto demuestra que se aceptó el supuesto alterno (H4) y se rechazó el supuesto nulo (Ho)

V. DISCUSIÓN

En lo referente al supuesto general del estudio de acuerdo a los hallazgos otorgados por el estadístico Rho de Spearman existe alta correlación (Rho=0,975) entre el DDir y el DD en el colegio N° 8193 del distrito de Ancón, 2021. Los hallazgos son similares con el estudio de Cajahuamán (2019), arribó: hubo una asociación muy buena (rho= 0,999) entre el DDir y gestión educativa en los colegios públicas, Red 11, Ugel 02, Rímac, 2018. La investigación contiene la variable DDir y por el grado de correlación que en ambos casos es una muy buena correlación. También es similar a la tesis de Simbron-Espejo & Sanabria-Boudri (2020), quienes arribaron: el empleo de estrategias motivadoras, empáticas, pedagógicas, organizacionales y académicas por parte del desempeño directivo traería como consecuencia una elevada satisfacción laboral y mejor desempeño por parte de los docentes. De

la misma manera es semejante al estudio de Lujan (2017), arribó: existe una correlación moderada ($\rho=0,568$) entre el MBD directivo y el dd. Investigación de gran aporte para el marco teórico por contener ambas variables. El estudio tiene ambas variables que son semejantes al estudio y en cuanto al grado de correlación es similar solo algunas diferencias en el grado de correlación.

Por otro en el supuesto específico 1 de la investigación, en función a los hallazgos por medio de Spearman, existe una vinculación muy buena ($Rho=0,844$) entre la gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021. Esto demostró que tiene cierta similitud con el estudio de Silva (2019), concluyó: hubo una correlación positiva y significativa alta ($\rho=0,786$) entre DDir y gestión pedagógica. El aporte de la investigación se basó básicamente en la parte teórica. También es similar al estudio de Cancino & Vera, (2017), concluyeron: una visión no muy clara y precisa por parte del directivo sumado a una falta de planificación y organización traería como consecuencia que el personal docente no se involucre al 100% con el liderazgo del directivo del colegio.

En cuanto al supuesto específico 2, en función de los hallazgos, existe una asociación muy buena ($Rh0=0,882$) entre la gestión administrativa y el dd en la IE N° 8193 del distrito de Ancón, 2021. Este hallazgo es similar al estudio de Flores y Huarcaya (2018), concluyeron: hubo una correlación buena ($\rho=0,687$) entre desempeño directivo y gestión educativa. El aporte fue en la parte teórica, coincidiendo en las dimensiones. También guarda cierta relación con los estudios de Martínez-Chairez, Guevara-Araiza, & Valles-Ornelas (2016), concluyeron: el director que con su liderazgo e identidad por su institución educativa involucre el trabajo cooperativo y plasme un plan estratégico para combatir la problemática de su comunidad educativa

Asimismo, en el supuesto específico 3, los hallazgos demostraron la existencia de una buena vinculación ($Rho=0,881$) entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021. El resultado es similar al estudio de Ricra (2016), estableció que existe una vinculación positiva del líder de pedagogía y el dd. Por otro lado, guarda cierta relación con los estudios de Fuentes, López, & Pozo (2019), arribaron: los continuos adelantos tecnológicos a nivel mundial hacen que el

docente se prepare y aprenda conocimientos y habilidades digitales para enfrentar los cambios y herramientas emergentes de manera que esté preparado para enfrentar las inquietudes y necesidades de los estudiantes.

Y finalmente en el supuesto específico 4, en función a los hallazgos se encontró una muy asociación ($Rho=0,913$) entre la gestión comunitario y el dd en la IE N° 8193 del distrito de Ancón, 2021. Este resultado es similar al estudio de Silva (2018), arribó: existe una relación significativa ($rho=0,951$) entre las competencias digitales y el desempeño pedagógico en el aula en el distrito de Vista Alegre-Nazca 2018. También es contradictorio al estudio de Ching (2017), concluyó: desempeño directivo y docente concluye que el trabajo del director y liderazgo no guarda influencia con el trabajo de los profesores. También guarda relación con los estudios de Achata & Quispe (2018), concluyó: los maestros que conocen mejor el DCN han mejorado en forma óptima su praxis pedagógica en la ejecución de las sesiones de aprendizaje.

En el estudio se encontró muchas deficiencias tales como en los horarios por tratarse de la virtualidad y de los cambios constante que se realizaban para la elaboración del presente estudio, no había acceso en forma presencial a las bibliotecas para recabar información pertinente de la investigación. Por otro lado, el estudio es relevante porque abre muchas posibilidades para seguir realizando otras investigaciones dependiendo del ambiente en donde se realicen. El trabajo es generalizable para poder aplicar en distintos contextos con el objetivo de seguir probando el cumplimiento de las teorías considerados en el marco teórico y las respectivas hipótesis planteados.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se comprobó la existencia de una correlación muy fuerte entre el DDir y el DD en el colegio N° 8193 del distrito de Ancón, 2021 ($R=0,975$ y $pv=0,0000$).

Segunda: Se comprobó que existe una correlación muy buena entre la gestión institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021 ($R= 0,844$ y $Pv.= 0,0000$).

Tercera: Se comprobó que existe una correlación muy buena entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021. ($Rho=0,882$ y $Pv.=0,0000$).

Cuarta: Se comprobó que existe una correlación muy buena entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021 ($R=0,881$ y $Pv.= 0,0000$).

Quinta: Se comprobaron que existe una correlación muy buena entre el la gestión comunitaria y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021 ($R=0,913$ y $Pv =0,0000$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugirió a los directivos a seguir organizando las capacitaciones con mayor intensidad sobre el desempeño directivo con el objetivo de mejorar el desempeño de los docentes.

Segunda: Se sugirió al director de la IE considerar al estudio como un prototipo que sirva de conocimiento a todo el personal directivo, docentes para que mejoren y logren desempeñar sus funciones en forma óptima favoreciendo el logro de los aprendizajes en los estudiantes.

Tercera: Se sugiere a los directivos fomentar talleres sobre el DD con el objetivo de mejorar la labor de todos en la institución educativa.

Cuarta: Se sugiere a los directores participar con mayor intensidad en las capacitaciones sobre gestión institucional, pedagógica, administrativa con el objetivo de optimizar el DD.

Quinta: Se sugirió a los directivos participar activamente en las actividades programadas con la comunidad educativa con el objetivo de brindar un mejor servicio a los estudiantes.

REFERENCIAS

- Achata, C., & Quispe, Y. (2018). *The national curriculum and teaching performance. Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA*, 7(2), 598-606.
- Arana, L. Y. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial de San Isidro .Lima (Tesis de Maestría Universidad Marcelino Campagnat)*. Recuperado: <https://revistas.umch.edu.pe/EducaUMCH/article/view/33>
- Benavides, N., Donoso, S., & Reyes, D. (2019). Directors at chilean public schools seen from a performance framewor. *scielo*, 49(173).
- Bernal, C. (2014). *Metodología de la investigación*. Colombia: Prentice Hall.
- Blazar, D. (2016). *Teacher and Teaching Effects on Students*. Harvard Graduate School of Education.: <http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:27112692>.
- Cajahuamán, E. (2019). *Desempeño directivo y gestión educativa en instituciones educativas públicas, Red 11, Ugel 02, Rímac 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26857>.
- Cancino, V., & Vera, L. (2017). Education policies to strengthen directive leadership: challenges for Chile in a comparative analysis with OECD countries. *scielo*, 25(94).
- Carlos-Guzmán, J. (2016). *What and How to Assess Teacher's Performance? A Proposal. Propósitos y Representaciones*. Recuperado: https://www.researchgate.net/publication/336616695_What_and_How_to_Assess_Teacher's_Performance_A
- Castro, D., & Solis, R. (2019). A brief analysis of some normative and technical aspects of the appraisal of the teaching performance to keep occupational status into Professional Teaching Service. *Experiencias Educativas*, 153-168.
- Chetty, J. F. (2014). *Measuring the Impacts of Teachers II:Teacher Value-Added and Student Outcomes in Adulthood*. USA: Recuperado: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/aer.104.9.2633>.
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación ¿por qué?. La producción de datos y diseños*. Buenos Aires-Argentina: Teseo. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

- Ching, A. y. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa particular Nuestra Señora del Carmen- Huacho 2017*. Huacho Perú: UNJFSC.
- Coll, C. y Monereo, C. (2008). *Psicología de la educación virtual: aprender y enseñar con las tecnologías de la información y comunicación*. Ediciones, Morata S.L. <https://bit.ly/3kKLREE>.
- Duncan, D., & Naresh, P. &. (2010). *WebGestalt2: an updated and expanded version of the Web-based Gene Set Analysis Toolkit*. USA: <https://link.springer.com/article/10.1186/1471-2105-11-S4-P10>.
- Ministerio de Educación (2003). *Ley general de educación. Ley Nro. 28044*. Lima: San Marcos.
- Flores, J. y Huarcaya, R. (2018) *Desempeño directivo y gestión educativa a partir de la percepción de los docentes de una Institución Educativa, Ica- 2018*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27631>
- Freire, S. y. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia*. Lima: Grade.
- Fuentes, A., López, J., & Pozo, S. (2019). *Analysis of the Digital Teaching Competence: Key Factor in the. REICE, Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 17(2), 27-42*.
- García – Poyato, J. (2009). *La calidad educativa vista desde los directores de instituciones de educación primaria en México. X Congreso Nacional de Investigación Educativa*. http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_temati_ca_13/ponencias/0619-F.pdf
- Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers. Maximizing impact on learning*. London & New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Luján, B. (2018). *Marco del buen desempeño directivo y el desempeño docente en Instituciones Educativas de la RED No 22, Ugel N o 4, Comas 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12965>.
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento: técnicas y comportamiento*. México: Editorial Interamericana.
- Luque, R. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Mcber, H. (2014). *Research into teacher effectiveness. A model of teacher effectiveness. Research report N° 216. Department for Education and*

Employment. United Kindom. Recuperado de <http://dera.ioe.ac.uk/4566/1/RR216.pdf>

- Macahuachi, P. y. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestrade la Esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado - 2016*. Madre de Dios-Perú: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- Martínez-Chairez, G., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. (2016). Teacher performance and quality education. *ra ximhai*, 12(6), 123-134.
- Maussa, E. (2019). Tensions in the evaluation of teaching performance. *Enfoque Latinoamericano*, 1(2), 48-62.
- Mendoza, D. (2018). *The supervisory management of the manager for the improvement of the. innova Research Journal*, 17-25.
- Ministerio de Educación (2019). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima- Perú: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2003). *Ley general de educación. Ley Nro. 28044*. Lima: San Marcos.
- Ministerio de Educación (2019). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima -Perú: Ministerio de Educación.
- Murillo, J. (2007). *Mejora de la eficacia escolar*. Caracas Venezuela.
- Nhlapo, A. (2020). *The Leadership Role of The Principal in Fostering Sustainable Maintenance of School Facilities. South African Journal of Education* , 40 (2), 1-9. <https://dx.doi.org/10.15700/saje.v40n2a1790>
- Nuaman, A. (2018). *Modern School Administration and its Impact on the Academic Achievement of The Students of The Basic Stage in The Jordanian Government Schools. British Journal of Education*, 73-85. <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Modern-SchoolManagementand-Its-Impact-on-the-Academic-Achievement-of-the-Students-of-the-BasicStage-in-Jordanian-Public-Schools.pdf>
- Orellana, K. (2003) *La administración como la disposición de enfoques y prácticas importantes*, México: Editorial McGraw-Hill.
- Porter, A. M. (2011). *Common Core Standards: The New U.S. Intended Curriculum*. USA: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0013189x11405038>.
- Quispe, M. (2016) *El liderazgo pedagógico del director y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Zepita-Puno*. Tesis magistral. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.
- Rafael, L. y. (2019). *Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente*. Lima: <file:///C:/Users/Felipe%20Ostos/Downloads/Dialnet->

- Ramsden, P. (2007). *Learning to teach in higher education*. London and New York: Routledge Falmer.
- Resnick, L. (1981). *Instructional psychology*. *Annual Review of Psychology*, 23. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.ps.32.020181.003303>
- Ricra, L. (2016). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Satyawati y EkoSiswoyo (2018) *Improvement Strategy of Principal's Managerial Performance through Adaptability and Organizational Commitment*. *KnE Social Sciences* DOI: 10.18502 / kss.v3i10.3134
- Sierra, C. (2012). *Educación virtual, aprendizaje autónomo y construcción de conocimiento*. Editorial politécnico Grancolombiano: <https://bit.ly/303Lr4r>
- Silva, R. (2019). *El desempeño directivo y la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Ricardo Palma, Ugel N°15 de Huarochirí, 2018*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3181>
- Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. (2020). Leadership leadership, organizational climate and teacher job satisfaction. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83.
- Star, J. &.-J. (2009). *The importance of prior knowledge when comparing examples: Influences on conceptual and procedural knowledge of equation solving*. *Journal of Educational Psychology*. USA: Recuperado: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0016026>.
- Tobon, S., Guzman, C., & Tobon, B. (2018). *Evaluation of Teaching Performance in Mexico: From the Teaching Project to*. *Atenas-Revista Científica Pedagógica*, 18-33.
- UNESCO. (2014). *Informe Anual 2014*. Santiago de Chile: Oreal.
- Uribe, M. (2007). *LIDerazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de fundación Chile*. Madrid España: Océano.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública "José Abelardo Quiñones Gonzales"*. Ayacucho, 2017 . Lima-Perú: UCV.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 10

Operacionalización de la variable 1: Desempeño directivo

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y Rango
Desempeño Directivo	De acuerdo al (MINEDU, 2019), el trabajo del directivo constituye pieza esencial para la transformación total del trabajo de los profesores como parte del programa de grandes cambios en el sector educativo	Gestión Institucional	Diseña los instrumentos Propicia un clima escolar Promueve estrategias para resolver conflictos	1,2,3,4,5		Deficiente [20 47]
		Gestión administrativa	Manejo de infraestructura Control del tiempo Promueve la autoevaluación Promueve la formación de los docentes	6.7.8.9.10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular [48 74] Excelente [75 100]
		Gestión pedagógica	Maneja espacios para el trabajo colegiado Recomienda uso de estrategias y técnicas	11,12,13,14,15		

peruano.

Gestión comunitaria	Se relaciona con la comunidad Participa en la cultura comunitaria Establece alianzas estratégicas con los aliados	16,17,18,19, 20
------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------

Tabla 11

Operacionalización de la variable 2: desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Desempeño Docente	Según Vega (2018), consideró al desempeño de los profesores en función a las normas, de acuerdo a los requerimientos de la organización y otorgar todas las facilidades para la ejecución de los trabajos exigidos para alcanzar el logro de los	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	El docente no ofrece oportunidades	1, 2,3,4,	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4 5
			El docente involucra a la mitad de estudiantes			
			El docente involucra a la gran mayoría			
			El docente hace participar a todos los estudiantes			
		Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	El docente propone aprendizaje memorístico	5,6,7,8	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4 5
			El docente intenta generar el razonamiento			
		Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar	El docente genera el razonamiento	9,10,11,12	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4 5
			Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico			
			No monitorea			
			Solo brinda retroalimentación			

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Desempeño directivo y el desempeño docente en la I.E. 8193 del distrito de ancón, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación del desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación del desempeño directivo con la dimensión Involucra activamente a los estudiantes en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación del desempeño directivo con la</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo General</p> <p>Determinar la relación del desempeño directivo y el desempeño docente en la I.E. N° 8193 del distrito de Ancón, 2021.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación del desempeño directivo y la dimensión Involucra activamente a los estudiantes en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021 • Determinar la relación del desempeño directivo y la 	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación del desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021</p>	Variable 1: Desempeño directivo				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores		Niveles o rangos
		Gestión institucional	Diseña los instrumentos Propicia un clima escolar Promueve estrategias para resolver conflictos	1,2,3,4,5	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5		Deficiente [20 47]
		Gestión administrativa	Manejo de infraestructura Control del tiempo Promueve la autoevaluación	6.7.8.9.10			Regular [48 74]
		Gestión pedagógica	Promueve la formación de los docentes Maneja espacios para el trabajo colegiado Recomienda uso de estrategias y técnicas	}11,12,13,14,15			Excelente [75 100]
Gestión comunitaria	Se relaciona con la comunidad Participa en la cultura comunitaria Establece alianzas estratégicas con los aliados	16,17,18,19,20					
<p>Existe relación del desempeño directivo y la dimensión Involucra activamente a los estudiantes en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021</p> <p>Existe relación del desempeño directivo y la dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento</p>			Variable 2: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores		Niveles o rangos		

<p>dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación del desempeño directivo con la dimensión Evalúa el proceso de los aprendizajes para la retroalimentación a los estudiantes en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación del desempeño directivo con la dimensión Propicia un ambiente de respeto y proximidad en la Institución Educativa N° 8193</p>	<p>dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación del desempeño directivo y la dimensión Evalúa el proceso de los aprendizajes para la retroalimentación a los estudiantes en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021 	<p>crítico en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021</p> <p>Existe relación del desempeño directivo y la dimensión Evalúa el proceso de los aprendizajes para la retroalimentación a los estudiantes en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021</p> <p>Existe relación del desempeño directivo y la dimensión Propicia un ambiente de respeto y proximidad en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021</p>	<p>Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</p>	<p>El docente no ofrece oportunidades El docente involucra a la mitad de estudiantes El docente involucra a la gran mayoría El docente hace participar a todos los estudiantes</p>	<p>1, 2,3,4,</p>	<p>Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5</p>	<p>Insatisfactorio [20 40] En proceso [41 60] Satisfactorio [61 80] Destacado [81 100]</p>
			<p>Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico</p>	<p>El docente propone aprendizaje memorístico El docente intenta generar el razonamiento El docente genera el razonamiento Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítica</p>	<p>5,6,7,8</p>		
			<p>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes</p>	<p>No monitorea Solo brinda retroalimentación Monitorea y retroalimenta Monitorea activamente y retroalimenta reflexivamente. El profesor (a) ignora las faltas de los alumnos El docente es respetuoso El docente es cordial El docente es siempre guarda respeto a todos los estudiantes</p>	<p>9,10,11,12</p>		

del distrito de Ancón, 2021? ¿Cuál es la relación del desempeño directivo con la dimensión Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021?	Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021 •Determinar la relación del desempeño directivo y la dimensión Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021	Existe relación del desempeño directivo y la dimensión Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes en la Institución Educativa N° 8193 del distrito de Ancón, 2021	Propicia un ambiente de respeto y proximidad	El docente es respetuoso El docente es cordial El docente es siempre guarda respeto a todos los estudiantes	13,14,15,16,
			Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	El docente utiliza mecanismo negativo Utiliza mecanismos positivos El docente utiliza siempre mecanismos positivos El docente regular positivamente la conducta de los estudiantes	17,18,19,20

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO. Hipotético-deductivo TIPO: Básica NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental - Transversal	Población 55 docentes Muestra 55 docentes	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de desempeño directivo Cuestionario de desempeño docente	DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman: $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ Dónde: r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DIRECTIVO

INSTRUCCIÓN: Estimados docente observador a continuación le presentamos estas preguntas con la finalidad de recabar información sobre el desempeño directivo. Para seleccionar tu respuesta adecuada deberás tomar en cuenta los criterios señalados en la tabla de puntaje. Marca con un X la respuesta correcta.

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

Nº	Variable 1 : DESEMPEÑO DIRECTIVO	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Gestión institucional					
1.	El directivo realiza virtualmente el diagnóstico institucional que influye en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.					
2.	Diseña los instrumentos de gestión escolar virtualmente con la participación de docentes, personal administrativo, y los directivos de APAFA.					
3.	Promueve virtualmente un clima escolar basado en el respeto mutuo a la diversidad, colaborando y comunicando en forma permanente para resolver los problemas.					
4.	Maneja virtualmente estrategias para prevenir y manejar conflictos a través de un diálogo, el consenso y la negociación					
5.	Promueve virtualmente la participación de los docentes en la ejecución de proyectos educativos.					
	Dimensión 2: Gestión administrativa					
6.	Gestiona virtualmente el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo que esté disponible en beneficio de la enseñanza-aprendizaje.					
7.	Gestiona virtualmente el desarrollo de estrategias y manejo de prevención en situaciones que aseguren la seguridad integral de los miembros de la comunidad educativa.					
8.	Gestiona virtualmente el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.					
9.	Gestiona virtualmente el uso adecuado de los recursos financieros a favor de las metas de aprendizajes trazadas por la institución educativa					
10.	Implementa virtualmente estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
	Dimensión 3: Gestión pedagógica					

11.	Promueve virtualmente la participación de los docentes en los procesos de planificación curricular partiendo del CNEB en concordancia con la propuesta curricular regional y local.					
12.	Establece virtualmente espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo y colegiado entre los docentes.					
13.	Monitorea virtualmente y acompaña el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso del tiempo y los materiales educativos para el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
14.	Conduce virtualmente de manera participativa los procesos de evaluación censal, la autoevaluación y la mejora continua para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.					
15.	Monitoreo y orienta virtualmente el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de los criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se deben lograr.					
Dimensión a: Gestión comunitaria						
16.	Promueve espacios y mecanismos virtualmente de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones con la finalidad de mejorar los logros de aprendizaje en los estudiantes.					
17.	Promueve la participación virtualmente de los comités de aula, APAFA, CONEI en las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes en los estudiantes					
18.	Genera espacios virtualmente de participación cultural de la comunidad con la finalidad de mejorar los logros de aprendizaje en los estudiantes.					
19.	Establece virtualmente alianzas estratégicas con los dirigentes de la comunidad del entorno de la institución educativa para controlar la parte emocional y demás problemas que afectan a los estudiantes.					
20.	Establece virtualmente alianzas estratégicas con la Municipalidad del distrito, la iglesia, centro de salud, PNP, fiscalía, poder judicial y otros organismos no gubernamentales.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIÓN: Estimados docente observador a continuación le presentamos estas preguntas con la finalidad de recabar información sobre desempeño docente. Para seleccionar tu respuesta adecuada deberás tomar en cuenta los criterios señalados en la tabla de puntaje. Marca con un X la respuesta correcta.

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

N°	Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Involucra activamente a todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje					
1.	Ofreces oportunidades de participación, cuanto más de la mitad de estudiantes están distraídos, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento durante el desarrollo de la sesión de clase virtuales.					
2.	Involucras virtualmente al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas					
3.	Involucras virtualmente a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas					
4.	Involucras activamente y por virtual a todos o casi a todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueves que comprenden el sentido de lo que aprenden					
	Dimensión 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico					
5.	Propones actividades o estableces interacciones por vía virtual que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.					
6.	Promueves virtualmente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no logras					
7.	Promueves efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero logras.					
8.	Promueves efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante el desarrollo de la sesión virtual en los estudiantes.					
	Dimensión 3: Evalúa el proceso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza					
9.	Monitoreas ocasionalmente (es decir, destina menos 25% de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O ante la respuesta o producto de los estudiantes, retroalimentas incorrecta o bien no das retroalimentación de ningún tipo. O evades las preguntas o sancionas las que reflejan incomprensión y desaprovechas las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.					

10.	Monitoreas virtualmente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).					
11.	Monitoreas activamente vía virtual a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas).					
12.	Monitoreas activamente vía virtual a los estudiantes y les brindas al menos en una ocasión, retroalimentas por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar).					
	Dimensión 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad					
13.	Si un estudiante te falta respeto virtualmente, no intervienes o ignoras el hecho. O el docente, en alguno, falta el respeto a uno o más estudiantes.					
14.	Siempre eres respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, intervienes si notas faltas de respeto virtual entre estudiantes					
15.	Siempre eres respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmites calidez. Siempre muestras empatía con las necesidades afectivas o físicas. Además, intervienes virtualmente si nota faltas de respeto entre estudiantes.					
16.	Eres respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Eres cordial con ellos y les transmites calidez. Siempre muestra empatía con las necesidades afectivas o físicas. Además, intervienes virtualmente si nota faltas de respeto entre los estudiantes.					
	Dimensión 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes					
17.	Previenes o controlas virtualmente el comportamiento inapropiado en el aula. Utilizas mecanismos negativos y eres un poco eficaz, por lo que la sesión virtual se desarrolla de manera discontinua.					
18.	Utilizas durante el desarrollo de las clases virtuales predominantemente mecanismos positivos y sin maltratar a los estudiantes					
19.	Durante el desarrollo de las clases virtuales regulas el comportamiento de los estudiantes sin maltratarlos.					
20.	Durante las clases virtuales regulas de manera positiva el comportamiento de los estudiantes para que logren los aprendizajes.					

Muchas gracias

Anexo 4. Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DIRECTIVO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Gestión institucional							
1.	El directivo realiza virtualmente el diagnóstico institucional que influye en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2.	Diseña los instrumentos de gestión escolar virtualmente con la participación de docentes, personal administrativo, y los directivos de APAFA.	✓		✓		✓		
3.	Promueve virtualmente un clima escolar basado en el respeto mutuo a la diversidad, colaborando y comunicando en forma permanente para resolver los problemas.	✓		✓		✓		
4.	Maneja virtualmente estrategias para prevenir y manejar conflictos a través de un diálogo, el consenso y la negociación	✓		✓		✓		
5.	Promueve virtualmente la participación de los docentes en la ejecución de proyectos educativos.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Gestión administrativa							
6.	Gestiona virtualmente el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo que esté disponible en beneficio de la enseñanza-	✓		✓		✓		

	aprendizaje.							
7.	Gestiona virtualmente el desarrollo de estrategias y manejo de prevención en situaciones que aseguren la seguridad integral de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
8.	Gestiona virtualmente el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
9.	Gestiona virtualmente el uso adecuado de los recursos financieros a favor de las metas de aprendizajes trazadas por la institución educativa	✓		✓		✓		
10.	Implementa virtualmente estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Promueve virtualmente la participación de los docentes en los procesos de planificación curricular partiendo del CNEB en concordancia con la propuesta curricular regional y local.	✓		✓		✓		
12.	Establece virtualmente espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo y colegiado entre los docentes.	✓		✓		✓		
13.	Monitorea virtualmente y acompaña el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso del tiempo y los materiales educativos para el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
14.	Conduce virtualmente de manera participativa los procesos de evaluación censal, la autoevaluación y la mejora continua para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		

15.	Monitoreo y orienta virtualmente el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de los criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se deben lograr.	✓		✓		✓		
	Dimensión a: Gestión comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	Promueve espacios y mecanismos virtualmente de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones con la finalidad de mejorar los logros de aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
17.	Promueve la participación virtualmente de los comités de aula, APAFA, CONEI en las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes en los estudiantes	✓		✓		✓		
18.	Genera espacios virtualmente de participación cultural de la comunidad con la finalidad de mejorar los logros de aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
19.	Establece virtualmente alianzas estratégicas con los dirigentes de la comunidad del entorno de la institución educativa para controlar la parte emocional y demás problemas que afectan a los estudiantes.	✓		✓		✓		
20.	Estable virtualmente alianzas estratégicas con la Municipalidad del distrito, la iglesia, centro de salud, PNP, fiscalía , poder judicial y otros organismos no gubernamentales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: FELIPE OSTOS DE LA CRUZ DNI 06678222

Especialidad del validador: DOCENTE DE METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN UNMSM Y UCV

10 DE FEBRERO del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
DNI/CE: 06678222

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Involucra activamente a todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Ofreces oportunidades de participación, cuanto más de la mitad de estudiantes están distraídos, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento durante el desarrollo de la sesión de clase virtuales.	✓		✓		✓		
2.	Involucras virtualmente al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas	✓		✓		✓		
3.	Involucras virtualmente a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas	✓		✓		✓		
4.	Involucras activamente y por virtual a todos o casi a todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además , promueves que comprenden el sentido de lo que aprenden	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Si	No	Si	No	Si	No	
5.	Propones actividades o estableces interacciones por vía virtual que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.	✓		✓		✓		

6.	Promueves virtualmente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no logras	✓		✓		✓		
7.	Promueves efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero logras.	✓		✓		✓		
8.	Promueves efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante el desarrollo de la sesión virtual en los estudiantes.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Evalúa el proceso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Monitoreas ocasionalmente (es decir, destina menos 25% de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O ante la respuesta o producto de los estudiantes, retroalimentas incorrecta o bien no das retroalimentación de ningún tipo. O evades las preguntas o sancionas las que reflejan incompreensión y desaprovechas las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
10.	Monitoreas virtualmente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).	✓		✓		✓		
11.	Monitoreas activamente vía virtual a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en	✓		✓		✓		

	detalle que hacer para encontrar la respuesta y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.							
12.	Monitoreas activamente vía virtual a los estudiantes y les brindas al menos en una ocasión, retroalimentas por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar).	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13.	Si un estudiante te falta respeto virtualmente, no intervienes o ignoras el hecho. O el docente, en alguno, falta el respeto a uno o más estudiantes.	✓		✓		✓		
14.	Siempre eres respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, intervienes si notas faltas de respeto virtual entre estudiantes	✓		✓		✓		
15.	Siempre eres respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmites calidez. Siempre muestras empatía con las necesidades afectivas o físicas. Además, intervienes virtualmente si nota faltas de respeto entre estudiantes.	✓		✓		✓		
16.	Eres respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Eres cordial con ellos y les transmites calidez. Siempre muestra empatía con las necesidades afectivas o físicas. Además, intervienes virtualmente si nota faltas de respeto entre los estudiantes.	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Regula positivamente el	Si	No	Si	No	Si	No	

comportamiento de los estudiantes							
17.	Previenes o controlas virtualmente el comportamiento inapropiado en el aula. Utilizas mecanismos negativos y eres un poco eficaz, por lo que la sesión virtual se desarrolla de manera discontinua.	✓		✓		✓	
18.	Utilizas durante el desarrollo de las clases virtuales predominantemente mecanismos positivos y sin maltratar a los estudiantes	✓		✓		✓	
19.	Durante el desarrollo de las clases virtuales regulas el comportamiento de los estudiantes sin maltratarlos.	✓		✓		✓	
20.	Durante las clases virtuales regulas de manera positiva el comportamiento de los estudiantes para que logren los aprendizajes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: FELIPE OSTOS DE LA CRUZ DNI 06678222

Especialidad del validador: DOCENTE DE METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN UNMSM Y UCV

10 DE FEBRERO del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
DNI/CE: 06678222

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DIRECTIVO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Gestión institucional							
21.	El directivo realiza virtualmente el diagnóstico institucional que influye en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
22.	Diseña los instrumentos de gestión escolar virtualmente con la participación de docentes, personal administrativo, y los directivos de APAFA.	✓		✓		✓		
23.	Promueve virtualmente un clima escolar basado en el respeto mutuo a la diversidad, colaborando y comunicando en forma permanente para resolver los problemas.	✓		✓		✓		
24.	Maneja virtualmente estrategias para prevenir y manejar conflictos a través de un diálogo, el consenso y la negociación	✓		✓		✓		
25.	Promueve virtualmente la participación de los docentes en la ejecución de proyectos educativos.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Gestión administrativa							
26.	Gestiona virtualmente el uso óptimo de la	✓		✓		✓		

	infraestructura, equipamiento y material educativo que esté disponible en beneficio de la enseñanza-aprendizaje.							
27.	Gestiona virtualmente el desarrollo de estrategias y manejo de prevención en situaciones que aseguren la seguridad integral de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
28.	Gestiona virtualmente el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
29.	Gestiona virtualmente el uso adecuado de los recursos financieros a favor de las metas de aprendizajes trazadas por la institución educativa	✓		✓		✓		
30.	Implementa virtualmente estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
31.	Promueve virtualmente la participación de los docentes en los procesos de planificación curricular partiendo del CNEB en concordancia con la propuesta curricular regional y local.	✓		✓		✓		
32.	Establece virtualmente espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo y colegiado entre los docentes.	✓		✓		✓		
33.	Monitorea virtualmente y acompaña el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso del tiempo y los materiales educativos para el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
34.	Conduce virtualmente de manera participativa los procesos de evaluación censal, la autoevaluación y la	✓		✓		✓		

	mejora continua para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.							
35.	Monitoreo y orienta virtualmente el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de los criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se deben lograr.	✓		✓		✓		
	Dimensión a: Gestión comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
36.	Promueve espacios y mecanismos virtualmente de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones con la finalidad de mejorar los logros de aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
37.	Promueve la participación virtualmente de los comités de aula, APAFA, CONEI en las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes en los estudiantes	✓		✓		✓		
38.	Genera espacios virtualmente de participación cultural de la comunidad con la finalidad de mejorar los logros de aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
39.	Establece virtualmente alianzas estratégicas con los dirigentes de la comunidad del entorno de la institución educativa para controlar la parte emocional y demás problemas que afectan a los estudiantes.	✓		✓		✓		
40.	Estable virtualmente alianzas estratégicas con la Municipalidad del distrito, la iglesia, centro de salud, PNP, fiscalía , poder judicial y otros organismos no gubernamentales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: DANNY NICKE VENTOSILLA SOSA DNI: 07685268

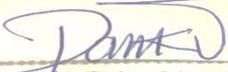
Especialidad del validador: DOCENTE DE GESTIÓN PÚBLICA UNIVERSIDAD JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto
teórico formulado.

28 de ENERO del 2021

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

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



Danny Nicke Ventosilla Sosa
Maestro en Gestión Pública
ORCID : 0000-0002-4740-7583

Firma del Exerto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Involucra activamente a todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
21.	Ofreces oportunidades de participación, cuanto más de la mitad de estudiantes están distraídos, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento durante el desarrollo de la sesión de clase virtuales.	✓		✓		✓		
22.	Involucras virtualmente al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas	✓		✓		✓		
23.	Involucras virtualmente a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas	✓		✓		✓		
24.	Involucras activamente y por virtual a todos o casi a todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además , promueves que comprenden el sentido de lo que aprenden	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Si	No	Si	No	Si	No	
25.	Propones actividades o estableces interacciones por vía virtual que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.	✓		✓		✓		

26.	Promueves virtualmente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no logras	✓		✓		✓		
27.	Promueves efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero logras.	✓		✓		✓		
28.	Promueves efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante el desarrollo de la sesión virtual en los estudiantes.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Evalúa el proceso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
29.	Monitoreas ocasionalmente (es decir, destina menos 25% de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O ante la respuesta o producto de los estudiantes, retroalimentas incorrecta o bien no das retroalimentación de ningún tipo. O evades las preguntas o sancionas las que reflejan incomprensión y desaprovechas las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
30.	Monitoreas virtualmente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).	✓		✓		✓		
31.	Monitoreas activamente vía virtual a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en	✓		✓		✓		

	detalle que hacer para encontrar la respuesta y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.							
32.	Monitoreas activamente vía virtual a los estudiantes y les brindas al menos en una ocasión, retroalimentas por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar).	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Si	No	Si	No	Si	No	
33.	Si un estudiante te falta respeto virtualmente, no intervienes o ignoras el hecho. O el docente, en alguno, falta el respeto a uno o más estudiantes.	✓		✓		✓		
34.	Siempre eres respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, intervienes si notas faltas de respeto virtual entre estudiantes	✓		✓		✓		
35.	Siempre eres respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmites calidez. Siempre muestras empatía con las necesidades afectivas o físicas. Además, intervienes virtualmente si nota faltas de respeto entre estudiantes.	✓		✓		✓		
36.	Eres respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Eres cordial con ellos y les transmites calidez. Siempre muestra empatía con las necesidades afectivas o físicas. Además, intervienes virtualmente si nota faltas de respeto entre los estudiantes.	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Regula positivamente el	Si	No	Si	No	Si	No	

comportamiento de los estudiantes							
37.	Previenes o controlas virtualmente el comportamiento inapropiado en el aula. Utilizas mecanismos negativos y eres un poco eficaz, por lo que la sesión virtual se desarrolla de manera discontinua.	✓		✓		✓	
38.	Utilizas durante el desarrollo de las clases virtuales predominantemente mecanismos positivos y sin maltratar a los estudiantes	✓		✓		✓	
39.	Durante el desarrollo de las clases virtuales regulas el comportamiento de los estudiantes sin maltratarlos.	✓		✓		✓	
40.	Durante las clases virtuales regulas de manera positiva el comportamiento de los estudiantes para que logren los aprendizajes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: DANNY NICKE VENTOSILLA SOSA DNI: 07685268

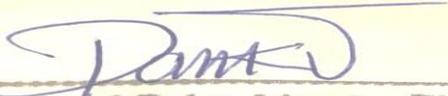
Especialidad del validador: DOCENTE DE GESTIÓN PÚBLICA UNIVERSIDAD JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

28 de ENERO del 2021



Danny Nicke Ventosilla Sosa
Danny Nicke Ventosilla Sosa
 Maestro en Gestión Pública
 ORCID : 0000-0002-4740-7583

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DIRECTIVO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Gestión institucional							
1.	El directivo realiza virtualmente el diagnóstico institucional que influye en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2.	Diseña los instrumentos de gestión escolar virtualmente con la participación de docentes, personal administrativo, y los directivos de APAFA.	✓		✓		✓		
3.	Promueve virtualmente un clima escolar basado en el respeto mutuo a la diversidad, colaborando y comunicando en forma permanente para resolver los problemas.	✓		✓		✓		
4.	Maneja virtualmente estrategias para prevenir y manejar conflictos a través de un diálogo, el consenso y la negociación	✓		✓		✓		
5.	Promueve virtualmente la participación de los docentes en la ejecución de proyectos educativos.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Gestión administrativa							
6.	Gestiona virtualmente el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo que esté disponible en beneficio de la enseñanza-	✓		✓		✓		

	aprendizaje.							
7.	Gestiona virtualmente el desarrollo de estrategias y manejo de prevención en situaciones que aseguren la seguridad integral de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
8.	Gestiona virtualmente el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
9.	Gestiona virtualmente el uso adecuado de los recursos financieros a favor de las metas de aprendizajes trazadas por la institución educativa	✓		✓		✓		
10.	Implementa virtualmente estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Promueve virtualmente la participación de los docentes en los procesos de planificación curricular partiendo del CNEB en concordancia con la propuesta curricular regional y local.	✓		✓		✓		
12.	Establece virtualmente espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo y colegiado entre los docentes.	✓		✓		✓		
13.	Monitorea virtualmente y acompaña el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso del tiempo y los materiales educativos para el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
14.	Conduce virtualmente de manera participativa los procesos de evaluación censal, la autoevaluación y la mejora continua para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		

15.	Monitoreo y orienta virtualmente el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de los criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se deben lograr.	✓		✓		✓		
	Dimensión a: Gestión comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	Promueve espacios y mecanismos virtualmente de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones con la finalidad de mejorar los logros de aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
17.	Promueve la participación virtualmente de los comités de aula, APAFA, CONEI en las instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizajes en los estudiantes	✓		✓		✓		
18.	Genera espacios virtualmente de participación cultural de la comunidad con la finalidad de mejorar los logros de aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
19.	Establece virtualmente alianzas estratégicas con los dirigentes de la comunidad del entorno de la institución educativa para controlar la parte emocional y demás problemas que afectan a los estudiantes.	✓		✓		✓		
20.	Estable virtualmente alianzas estratégicas con la Municipalidad del distrito, la iglesia, centro de salud, PNP, fiscalía , poder judicial y otros organismos no gubernamentales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ALEJANDRO MENACHO RIVERA DNI: 32403439

Especialidad del validador: DOCENTE DE GESTIÓN PÚBLICA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 DE FEBRERO del 2021

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

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



Dr. Alejandro Menacho Rivera

DNI 32403439

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Involucra activamente a todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Ofreces oportunidades de participación, cuanto más de la mitad de estudiantes están distraídos, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento durante el desarrollo de la sesión de clase virtuales.	✓		✓		✓		
2.	Involucras virtualmente al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas	✓		✓		✓		
3.	Involucras virtualmente a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas	✓		✓		✓		
4.	Involucras activamente y por virtual a todos o casi a todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueves que comprenden el sentido de lo que aprenden	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Si	No	Si	No	Si	No	
5.	Propones actividades o estableces interacciones por vía virtual que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.	✓		✓		✓		

6.	Promueves virtualmente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no logras	✓		✓		✓		
7.	Promueves efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero logras.	✓		✓		✓		
8.	Promueves efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante el desarrollo de la sesión virtual en los estudiantes.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Evalúa el proceso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Monitoreas ocasionalmente (es decir, destina menos 25% de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O ante la respuesta o producto de los estudiantes, retroalimentas incorrecta o bien no das retroalimentación de ningún tipo. O evades las preguntas o sancionas las que reflejan incomprensión y desaprovechas las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
10.	Monitoreas virtualmente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).	✓		✓		✓		
11.	Monitoreas activamente vía virtual a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en	✓		✓		✓		

	detalle que hacer para encontrar la respuesta y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.							
12.	Monitoreas activamente vía virtual a los estudiantes y les brindas al menos en una ocasión, retroalimentas por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar).	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13.	Si un estudiante te falta respeto virtualmente, no intervienes o ignoras el hecho. O el docente, en alguno, falta el respeto a uno o más estudiantes.	✓		✓		✓		
14.	Siempre eres respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, intervienes si notas faltas de respeto virtual entre estudiantes	✓		✓		✓		
15.	Siempre eres respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmites calidez. Siempre muestras empatía con las necesidades afectivas o físicas. Además, intervienes virtualmente si nota faltas de respeto entre estudiantes.	✓		✓		✓		
16.	Eres respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Eres cordial con ellos y les transmites calidez. Siempre muestra empatía con las necesidades afectivas o físicas. Además, intervienes virtualmente si nota faltas de respeto entre los estudiantes.	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Regula positivamente el	Si	No	Si	No	Si	No	

comportamiento de los estudiantes							
17.	Previenes o controlas virtualmente el comportamiento inapropiado en el aula. Utilizas mecanismos negativos y eres un poco eficaz, por lo que la sesión virtual se desarrolla de manera discontinua.	✓		✓		✓	
18.	Utilizas durante el desarrollo de las clases virtuales predominantemente mecanismos positivos y sin maltratar a los estudiantes	✓		✓		✓	
19.	Durante el desarrollo de las clases virtuales regulas el comportamiento de los estudiantes sin maltratarlos.	✓		✓		✓	
20.	Durante las clases virtuales regulas de manera positiva el comportamiento de los estudiantes para que logren los aprendizajes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ALEJANDRO MENACHO RIVERA DNI: 32403439

FACULTAD DE EDUCACIÓN DOCENTE DE GESTIÓN PÚBLICA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 DE FEBRERO del 202



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

Dr. Alejandro Menacho Rivera

DNI 32403439

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

Anexo 5. Base de datos

Variable 1: Desempeño directivo

N°	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20
1.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
2.	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5
3.	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4
4.	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
5.	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4
6.	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
7.	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12.	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
13.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
14.	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15.	3	1	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4
16.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3
17.	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3
18.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
19.	3	3	5	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3
20.	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5
21.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22.	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
23.	4	4	4	5	3	3	2	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	3
24.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
25.	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
26.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27.	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
29.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
30.	3	3	5	5	4	3	3	4	1	3	4	5	3	4	4	3	1	1	3	3
31.	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4
32.	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35.	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
36.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
37.	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38.	3	1	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4
39.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3
40.	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3

41.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
42.	3	3	5	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3
43.	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45.	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
46.	4	4	4	5	3	3	2	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	3
47.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
48.	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
49.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50.	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3
51.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
52.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
53.	3	3	5	5	4	3	3	4	1	3	4	5	3	4	4	3	1	1	3	3
54.	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4
55.	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5

Variable 2: Desempeño docente

N°	dd1	dd2	dd3	dd4	dd5	dd6	dd7	dd8	dd9	dd10	dd11	dd12	dd13	dd14	dd15	dd16	dd17	dd18	dd19	dd20
1.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
2.	5	5	4	5	1	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	5
3.	3	5	4	4	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5
4.	4	4	4	5	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5
5.	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5
6.	1	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
7.	4	5	5	5	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
8.	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9.	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
10.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12.	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5
13.	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
14.	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
15.	4	4	3	4	1	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5
16.	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
17.	5	4	5	4	4	4	3	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	5	5
18.	5	5	5	4	1	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
19.	5	5	5	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	5
20.	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5
21.	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
22.	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
23.	4	3	3	4	3	2	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4
24.	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
25.	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4

26.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27.	3	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	4	4
28.	5	1	5	5	1	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
30.	4	4	3	1	1	3	4	1	3	4	5	3	4	4	3	1	1	3	4	4
31.	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
32.	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
33.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35.	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5
36.	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
37.	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
38.	4	4	3	4	1	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5
39.	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
40.	5	4	5	4	4	4	3	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	5	5
41.	5	5	5	4	1	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
42.	5	5	5	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	5
43.	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5
44.	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
45.	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
46.	4	3	3	4	3	2	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4
47.	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
48.	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4
49.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50.	3	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	4	4
51.	5	1	5	5	1	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
52.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
53.	4	4	3	1	1	3	4	1	3	4	5	3	4	4	3	1	1	3	4	4
54.	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
55.	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1. Desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
D1	78,96	135,290	,812	,956
D2	79,08	134,910	,667	,958
D3	78,44	144,257	,445	,960
D4	78,64	137,740	,743	,957
D5	78,96	136,957	,851	,956
D6	78,80	137,667	,720	,957
D7	78,88	136,777	,692	,957
D8	78,80	134,750	,898	,955
D9	78,64	139,490	,699	,957
D10	79,12	132,860	,655	,959
D11	78,84	138,140	,705	,957
D12	78,64	136,740	,806	,956
D13	79,04	137,290	,689	,957
D14	79,24	128,357	,811	,956
D15	79,08	131,910	,854	,955
D16	78,84	138,640	,741	,957
D17	79,00	132,750	,815	,956
D18	79,28	132,043	,767	,956
D19	79,12	140,110	,531	,959
D20	79,12	138,610	,665	,958

Variable 2. Desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
dd1	79,96	65,873	,013	,838
dd2	79,80	68,250	-,149	,847
dd3	80,20	58,000	,543	,812
dd4	79,56	62,257	,474	,818
dd5	79,76	58,357	,733	,806
dd6	80,08	57,743	,854	,802
dd7	79,92	58,077	,731	,805
dd8	80,00	57,500	,700	,805
dd9	79,92	57,077	,827	,801
dd10	79,76	60,523	,581	,813
dd11	80,24	56,107	,579	,809
dd12	79,96	57,707	,783	,803
dd13	79,76	57,857	,782	,803
dd14	80,16	57,557	,722	,804
dd15	80,36	54,323	,665	,803
dd16	79,56	64,340	,287	,824
dd17	82,04	72,207	-,290	,885
dd18	79,80	66,083	-,006	,840
dd19	79,60	63,250	,354	,822
dd20	79,36	64,240	,409	,822