



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en  
la Institución Educativa N°89015 de Yaután, Casma, 2022.**

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

**AUTOR:**

Leon Broncano, Dino Dunay (orcid.org/0000-0003-2632-3628)

**ASESOR:**

Dr. Iturria Huaman, Robert Alberto (orcid.org/0000-0001-6029-2015)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHIMBOTE - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis hijos José y Aurora, mi mayor motivación en la vida, a mi esposa Zaida por su incalculable apoyo y hacer posible alcanzar una nueva meta en mi vida.

Dino

## **Agradecimiento**

Mi gratitud a Dios, por bendecirme y permitir hacer realidad mis sueños; Así mismo agradezco a mi madre Mauricia Broncano Valverde y a mi esposa Zaida Mireya Caldas Mendoza quienes me han impulsado a continuar con esta maestría.

Finalmente agradezco a mi asesor Dr. Iturria Huamán Robert por su valiosa orientación para el desarrollo de la presente investigación.

El Autor.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	

## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b>	Valores de contingencia entre la gestión directiva y condiciones para el desempeño docente	26
<b>Tabla 2.</b>	Análisis de correlación de la gestión directiva y las condiciones para el desempeño docente	28
<b>Tabla 3.</b>	Nivel de gestión directiva	29
<b>Tabla 4.</b>	Nivel de dimensiones de gestión directiva.	30
<b>Tabla 5.</b>	Nivel de condiciones para el desempeño docente.	31
<b>Tabla 6.</b>	Nivel de las dimensiones Condiciones para el desempeño docente.	32
<b>Tabla 7.</b>	Tabla de contingencia entre gestión directiva y ´condiciones ambientales para la preparación de clase.	33
<b>Tabla 8.</b>	Relación de la gestión directiva con las condiciones ambientales para la preparación de clase.	35
<b>Tabla 9.</b>	Valores de contingencia de la gestión directiva con participación en la gestión.	36
<b>Tabla10.</b>	Análisis de la correlación de la gestión directiva con la dimensión participación en la gestión.	38
<b>Tabla11.</b>	Tabla de contingencia de la gestión directiva con la intervención docente en la comunidad.	39
<b>Tabla 12.</b>	Relación de la gestión directiva con la intervención docente en la comunidad.	41

## Índice de figuras

		<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b>	Dispersión de gestión directiva y condiciones para el desempeño docente	27
<b>Figura 2.</b>	Dispersión entre gestión directiva y las condiciones ambientales para la preparación de clase	34
<b>Figura 3.</b>	Dispersión entre gestión directiva y la participación en la gestión	37
<b>Figura 4.</b>	Dispersión entre gestión directiva con la intervención docente en la comunidad.	40

## Resumen

La presente investigación asumió como objetivo determinar la relación de la gestión directiva y las condiciones para el desempeño docente en la institución educativa N° 89015 de Yaután, Casma, en el año 2022. Optándose por la investigación de tipo básico, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. La muestra constó de 30 docentes de la institución estudiada; asimismo, se aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario. De los datos conseguidos se obtuvo hallazgos producto del análisis estadístico correlacional, resultados que revelan una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la institución educativa, ( $\rho = .485$  y  $p = 0.007$ ). Esto se explica que, si acrecienta o disminuye los niveles de gestión directiva, acrecienta o disminuirá de manera moderada los niveles de las condiciones para el desempeño del docente. Los resultados conseguidos admiten refutar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y admitir la hipótesis de investigación ( $H_i$ ).

Palabras clave: Gestión directiva, condiciones para el desempeño docente, comunidad educativa.

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between managerial management and the conditions for teaching performance in the educational institution No. 89015 of Yaután, Casma, in the year 2022. Opting for basic type research, quantitative approach, design non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational. The sample consisted of 30 teachers from the institution studied; Likewise, the survey technique was applied with its instrument, the questionnaire. From the data obtained, findings were obtained from the correlational statistical analysis, results that reveal a moderate and statistically significant positive correlation between management and conditions for teaching performance in the educational institution, ( $\rho = .485$  and  $p = 0.007$ ). This explains why, if it increases or decreases the levels of managerial management, it moderately increases or decreases the levels of conditions for teacher performance. The results obtained admit refuting the null hypothesis ( $H_0$ ) and admitting the research hypothesis ( $H_i$ ).

**Keywords:** Directive management, conditions for teaching performance, educational community.

## I. INTRODUCCIÓN

La educación siempre ha estado en constantes cambios y más aún en los dos últimos años ha sufrido cambios muy drásticos debido a la pandemia del Covid-19, en donde se ha podido apreciar las limitaciones de los docentes debido al poco conocimiento y capacitación respecto a las herramientas tecnológicas, sin embargo, es ahí en donde se necesita la toma de decisiones acertadas de parte del equipo directivo y de esa manera se pueda lograr los objetivos. Ante tan evidente echo es necesario adaptarnos a la nueva forma y modalidad de trabajo (Herrera y Lew, 2020), en ese sentido las instituciones están sujetas al cambio y para que no fracasen o tengan resultados negativos, dependerá de una gestión directiva que conlleve a un buen destino a las organizaciones (Alzate et ál., 2020).

En Europa la gestión es indispensable en la educación, el director cumple el rol de líder, siendo una labor importante (Cabrera y García, 2018). La mayoría de los países mencionados por la UNESCO fundamenta que la preparación de directivos de instituciones educativas, es de gran importancia en los contenidos de gestión, como contestación a esta necesidad.

En Latinoamérica, la UNESCO informo que Guatemala cuenta un porcentual bajo (35.4 %) de directores que se han formado en gestión, continuado con un 72.4% por México, 80.9 % por Cuba, 89.4 % por Argentina, 94.9 % por Perú y 97.5 % por Chile (Murillo, 2012, citado por Weinstein et ál., 2014). Asimismo, Parasuraman et al., (1988) señalaron que los gerentes deben desarrollar gestión de calidad los cuales deben ser evaluados por dimensiones; fiabilidad, habilidad, garantía, conocimiento y cortesía.

En el Perú, el Minedu centraliza demasiado las decisiones y recursos, cuenta con un débil liderazgo, demasiadas normas y tiene pensamientos diferentes al de los educadores y directivos, no hay un plan a largo plazo. Preexiste una inmensa cantidad porcentual de directores que tienen a su cargo un nivel para el cual no están formados, dándose los casos: en inicial un 30% de directores no tiene formación para enseñar en este nivel; un 25 % en primaria; y el 22% en secundaria. Por otro lado, los factores negativos identificados para su desempeño docente son: materiales educativos exigüos o inadecuados con 53.5% en el nivel inicial y

63.3% en primaria y 66.4 en secundaria; de igual manera la infraestructura educativa inadecuada es de promedio de 61% a nivel nacional. La ausencia de pensamiento crítico y valores éticos de los directivos, se ha constituido en un problema muy marcado en temas de gestión educativa a nivel mundial como nacional (Cobán, 2016).

En Ancash igualmente se sigue eligiendo a los directivos con atributos deficientes, con baja formación y capacitación de los mismos, en sus diferentes funciones, capacitados deficientemente y baja productividad, los insuficientes atributos de liderazgo directivo, que se refleja en una mala gestión de las instituciones educativas que presentan una problemática de infraestructura, equipamiento, servicios educativos. Además, en el Informe Activo de Visita Provisoria N° 765-2019-CG/EDUNI-OCS, observaron que el 77% de las escuelas no cuentan con materiales y libros para los estudiantes, el 40% carecen de docentes encargados de la enseñanza. Asimismo, el 78% carece de servicio de internet, el 61% necesita dotar, mantener o reponer sanitarios, entre ellos el 58% sanitarios y el 57% urinarios. En el año 2021, se encontró que entre el 7,26% y 27,21% de los estudiantes dijeron que no recogieron libros de texto escolares, el 25,07%~37,83% dijeron que los recogieron, pero no los usaron, solo el 39,26% y el 67,67% indicaron que los recibieron. Durante la pandemia, el 44% de los escolares encuestados pensó que los medios virtuales utilizados para la enseñanza no fueron suficientes para lograr el nivel educativo óptimo. (Controlaría General de la república, 09 de febrero, 2022).

A nivel de la localidad en la centro educativo N°89015 del distrito Yaután, se observa una gestión directiva realizada por el docente encargado de la dirección, con poca competencia y la experiencia para gestionar una institución educativa, observándose la existencia de sectores de infraestructura sin techo, no se cuenta con agua potable permanente por falta de tanques elevados, algunas aulas no cuentan con ventilación apropiada para afrontar las condiciones de salubridad, no es persistente al realiza la gestión para la entrega de sala de computo equipado por el municipio y no se puede hacer uso de ello, además se le añade el ser autoritario y no permitir que los docentes ayuden a la toma de decisiones, esto demuestra pésima gestión del directivo; ello, trae como consecuencia

insatisfacción de los educadores que se refleja en el momento en que planifica su laboral, quejas y reclamaciones, conflictos entre colegas, insatisfacción y críticas de los padres de familia, todo ello desencadena en un bajo nivel académico de los estudiantes. Podemos expresar que todo director de un centro educativo debe contar con las competencias, capacidades, habilidades y formación en el área administrativa; así mismo, en lo técnico metodológico se observan falencias para ejercer con eficiencia y eficacia su desempeño profesional, dimensión administrativa que se tomará en consideración en nuestra investigación. Ante ello se enuncia el problema: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89015 de Yaután, Casma, en el año 2022?

El presente estudio tuvo una justificación teórica, aportando conocimientos en la construcción de una estructura para la gestión directiva, también apporto para condiciones del desempeño docente, por ende, al ejercicio directivo y docente dentro un contexto institucional. La justificación práctica contribuyó con la institución educativa en la planificación en todos los ámbitos de la gestión, la programación, la estructura orgánica, la dirección y control, mecanismos para alcanzar los fines planteados. La Justificación metodológica contribuyó con instrumentos probados en su efectividad y confiabilidad, se utilizaron los cuestionarios para recoger información de las variables investigadas, la información obtenida permitió la aplicación de tácticas y optimizar el procesamiento de instrucción y corrigiendo errores en el proceso instructivo de los educadores en la organización educativa.

En cuanto al objetivo general es: Determinar la relación entre gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89015 de Yaután, Casma, en el año 2022. Y los objetivos específicos son: Identificar el nivel de gestión directiva en la Institución Educativa N° 89015 de Yaután, Casma, en el año 2022, Identificar el nivel de condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89015 de Yaután, Casma, en el año 2022. Así mismo. Determinar la relación entre gestión directiva y dimensión condiciones ambientales para la preparación de clase de la variable condiciones para el desempeño docente, también la relación entre gestión directiva y dimensión

participación en la gestión de la variable condiciones para el desempeño docente, así mismo, la relación entre gestión directiva y dimensión intervención docente en la comunidad de la variable condiciones para el desempeño docente en la institución educativa N° 89015 de Yaután, Casma, en el año 2022.

Con la finalidad de dar una explicación tentativa al presente problema de investigación se genera la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89015 de Yaután, Casma, en el año 2022. De ello derivó las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre gestión directiva y dimensión condiciones ambientales para la preparación de clase de la variable condiciones para el desempeño docente. Existe relación significativa entre gestión directiva y dimensión participación en la gestión de la variable condiciones para el desempeño docente. Existe relación significativa entre gestión directiva y dimensión intervención docente en la comunidad de la variable condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89015 de Yaután, Casma, en el año 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes empleados en la presente investigación, fueron obtenidas de fuentes internacionales, nacionales y regionales.

Internacionalmente tenemos a: Martínez, et al. (2020). En su artículo, el objetivo fue conocer la relación entre la evaluación del desempeño docente en su praxis y la evaluación docente por medio de una prueba estandarizada. Estudio de enfoque mixto, exploratorio correlacional, el instrumento fue una prueba estandarizada, se presentaron resultados de la etapa cuantitativa y discrepancia de ambas etapas del artículo. Resultados: 2.4 % tienen un desempeño docente excelente, 7.3 % desempeño malo y el 39 % un desempeño bueno, entre el desempeño docente en la praxis y el desempeño docente evaluado una correlación de 0.099, con una  $p=0.686$ , estableciéndose que no existe relación en esta investigación; concluye, es ineludible evaluar el desenvolvimiento docente en el aula, por lo que reverbera la imagen real de la práctica educativa, que permite retroalimentar mejoras las áreas de congruencia descubiertas, nacido de las actividades cotidianas. De ello podemos expresar que el presente estudio, destaca que es fundamental realizar evaluaciones al docente para valorar su desempeño en el salón de clase, permitiendo esto plantear mejoras al proceso.

Ordoñez, et al. (2020). Artículo con el objetivo examinar al líder directivo y el desempeño docente de los centros educativos. Estudio fue cualitativo, la técnica fue revisión documental, la muestra fueron todos los textos del año, los resultados revelan que hombres y mujeres ejercen liderazgo en todos sus ámbitos sociales, el liderazgo es formativa y ética, el director de un centro educativo cuenta con capacidades y habilidades directivas; concluyeron que la legislación ecuatoriana considera a la educación un derecho del pueblo y una obligación injustificada del estado para lograr un sistema educativo de calidad, que contribuya a los objetivos trazados por el país. Podemos expresar al respecto, los directivos de los centros educativos deben contar con liderazgo dentro de sus capacidades directivas, ya que esta forma orienta lograr los objetivos educativos.

Analuisa y Pila (2020). En su artículo, su objetivo fue analizar la gestión directiva en la mejora educativa de las instituciones escolar. El estudio fue cualitativo,

descriptivo, transversal. La muestra fueron los directivos de los centros educativos del distrito de Quito; concluyeron que los directivos competentes atienden las demandas de su comunidad traducidas en el saber hacer, gestión para contar con centros escolares de calidad, siendo capaz de planificar programas en el ámbito administrativo y pedagógico, orientarse a los estándares de calidad, tomar el liderazgo para conducir a la comunidad educativa a los fines educacionales, distribuir responsabilidades, descentralizando para garantizar la eficiencia y efectividad de los propósitos educativos. Con relación a la gestión directiva hallaron que el atender las necesidades de la comunidad, demuestra ser competentes como tal, manifestándose en la calidad educativa producto del liderazgo, de compartir responsabilidades en la gestión educativa.

López, et al. (2019). En su artículo tuvo como objetivo: Establecer la gestión directiva para el mejoramiento del clima organizacional y su efecto en la coexistencia en los centros de educación secundaria. El estudio fue cuantitativo, no experimental, la muestra fueron 45 docentes de educación media superior. Concluyendo, 76% de relación entre las variables, las situaciones examinadas permitieron vislumbrar la importancia de la gestión, incorporación de manera flexible para enfrentar desafíos y metas específicas. El grupo de trabajo tiene la responsabilidad y facultad de promover actividades académicas, mantener una estrecha concordancia con la sociedad. De acuerdo a los resultados de su estudio manifestamos que existe una gran influencia de la gestión directiva en lo institucional y educativa, basada en grupos de trabajo de apoyo a la gestión en el desarrollo de acciones, tanto académicas como en la comunidad.

En su artículo, Beltrán (2017). Tuvo el propósito: Analizar la gestión directiva, desde las tipologías básicas de los docentes de los planteles públicos de Bogotá, se presentó un estudio de caso de los docentes de las escuelas públicas de Bogotá. Concluyó, 67% de docentes indicaron la gestión dirigida fue ineficaz y enfatizó la importancia de hacer un pre análisis de los centros de educación dirigida, desde la perspectiva de una comunidad en funcionamiento, en el presente estudio se demostró que la gestión ineficaz trae consigo malos resultados, por ello es de gran importancia desarrollar la comprensión y pertinencia del trabajo de los directivos y

sus equipos, porqué conllevaría a destacar la satisfacción general de todos los miembros de la comunidad educativa.

En lo nacional se considera a Salazar (2022). Su propósito fue determinar la influencia de la gestión directiva en el desempeño docente en dos centros educativos de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac - 2021, investigación cuantitativa aplicada, explicativo, no experimental, 50 docentes conformaron la muestra, se aplicó dos cuestionarios, Los resultados que admitieron aseverar que el 8 % de profesores expresaron que la gestión directiva era deficiente, el 32,0 % moderado y el 60 % eficiente. También 8 % indicó que el desempeño docente es medio y el 92 % alto, además, se demostró que la significancia es  $0,003 < 0,05$ ; concluye que la gestión directiva es influyente en el desempeño docente. Por otro lado, se evidenció que la gestión directiva es productora en el desarrollo de clase del docente, entonces, la eficiente gestión directiva influye en adaptar y/o arreglar actividades y materiales en el desarrollo pedagógico del docente.

En su artículo de Madueño, et al. (2021). Su objetivo fue establecer la influencia de la gestión directiva en la investigación docente universitaria. Estudio cuantitativo, explicativo, no experimental, fueron 124 educadores muestreados; los instrumentos fueron: el grado de valoración de la gestión directiva y sondeo de exploración docente. Como resultados se tuvo una confiabilidad alta de los instrumentos como lo muestra el factor Alfa de Cronbach de 0,975 y 0,864; concluyeron, existencia influyente de la gestión directiva en la investigación docente universitaria, de  $p=0,000$  y el Pseudo R cuadrado de Nagelkerke fue 0,708 semejante a un 70% de predominio. El estudio nos muestra que la gestión directiva influye en gran proporción sobre actividades de investigación y por ende de otras actividades.

Ángeles (2021). Su objetivo fue determinar la influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente de los centros educacionales secundarios de Comas 2021. Investigación de carácter correlacional, cuantitativo, no experimental, la muestra fue 78 docentes de secundaria, utilizó la encuesta y para cada variable un cuestionario con sus validaciones a través de Alpha de Cronbach; Concluye, la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente tienen relación, sig. 0.000 (estadístico de Wald) y 76.6% el índice de Nalgerkerke de 76.6%. La gestión directiva y el ambiente laboral en la enseñanza

para el aprendizaje de los educandos, La gestión directiva y el ambiente laboral en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, con sig. 0.000 según detalle de Wald y 81.6% el índice de Nalgerkerke.

Choquehuanca (2017). En su estudio el objetivo fue establecer relación entre la gestión directiva y desempeño docente en la institución Educativa Fe y Alegría N°58. Estudio descriptivo, cuantitativo, no experimental, correlacional, la muestra fue 70 educadores de la institución. Concluyeron, se da la existencia relacional significativa, demostrado por el estadístico ( $Rho=.872$ ). Se da la correlación alta, positiva, se encontró significancia estadística entre gestión directiva y preparativo para el aprendizaje ( $Rho=.826$ ), gestión directiva y enseñanza instruccional ( $Rho=.888$ ), gestión directiva y colaboración en la gestión escolar articulada de la comunidad ( $Rho=.771$ ), gestión directiva y desarrollo profesional ( $Rho=.658$ ). Se observó en las conclusiones la existencia relacional de la gestión directiva en los dominios del docente durante su práctica; como tal tendrá un desempeño eficiente.

Cáceres (2018). el objetivo de su investigación fue determinar si las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los docentes tienen relación, en el Instituto de Educación Superior Pedagógico, Arequipa 2017, investigación descriptiva relacional, se empleó dos: cuestionario de condiciones de trabajo, y la cédula de observación del desempeño docente, la muestra fueron 58 docentes de la escuela. Los resultados, se identificó las condiciones físico ambientales, psicológicas y organizacionales que brinda la escuela, los docentes opinaron se dan en un nivel bueno, en relación al desempeño laboral de los docentes, estos se sitúan en nivel bueno y muy bueno y el  $r$  de Pearson  $r = -0,299$  entre ambas variables, indicando relación negativa débil, mejor dicho, las condiciones de trabajo no influyen en el desempeño laboral de los docentes.

A nivel regional tenemos a, Miranda et al., (2021). El estudio fue establecer la existencia relacional entre gestión directiva y desempeño docente en la I.E N°88240. El método utilizado fue cuantitativa descriptiva correlacional, la muestra fue 26 docentes y 2 directivos. Concluyeron, fue muy baja la correlación entre la gestión y el desempeño docente ( $\rho = 0,173$ ,  $p\text{-valor} = 0,047$ ), por ello si la gestión mejora, mínimamente lo hará el desempeño docente; lo que se considera no existe relación entre variables. La dimensión de gestión gerencial tiene muy baja relación

con el desempeño docente en gestión administrativa, en la dimensión de gestión gerencial, la relación entre la gestión docente y el desempeño docente es muy baja. Las dimensiones de desempeño docente y rendimiento docente nada tienen que ver con la gestión. El estudio revela que en la institución no se da una relación de significancia ya que las relaciones entre variables son bajas y entre las dimensiones de la variable 1 y la variable 2 es muy baja o no se da relación lo que indica una disociación entre ambas.

De la Cruz (2019.) El objetivo del tratado fue establecer si la gestión del directivo influye en el desempeño docente del CETPRO “Gran Chimú”. El estudio fue descriptivo – correlacional, 29 docentes fue la muestra; y como instrumento el cuestionario, en los resultados se halló que el director en su gestión está en un nivel alto, aprobado por el 55.2%; existiendo un 34.5% calificando al director que su gestión fue regular. Respecto al desempeño de los profesores el 58.6% de ellos, muestra un regular desempeño, el 41.4% considera el desempeño docente alto, en conclusión, se logró correlación significativa de  $5\% = 0.05$ ), existiendo entre ellas una proporcionada relación, al subir el nivel de una influye en similar proporción en la otra. En su estudio demuestran una relación significativa entre las variables de estudio, así mismo existiendo una influencia de una con la otra ya que al cambiar una de ellas la otra también lo hará.

Núñez (2017). su estudio fue descubrir el nivel de desempeño docente en cada centro educativo del Distrito de Castillo Grande. Se empleó el método descriptivo, descriptivo simple, se trabajó con una variable y una muestra de 31 profesores, se empleó el cuestionario. Los resultados fueron que el 48,39% en el nivel buena con respecto al desempeño docente, el 51,61% de educadores obtuvieron el nivel regular lo que indica un nivel de desempeño regular de los docentes, cuanto mayor sea el porcentaje de docentes que no se desempeñen bien en aspectos de participación de la gestión escolar en la comunidad y en aspectos de desarrollo profesional e identidad docente, indicando que no están involucrados en el proyecto educativo institucional, no se tiene en cuenta la opinión de los padres. visiones sobre el aprendizaje de los estudiantes, no integra los saberes culturales a la Enseñanza, no participa en la generación de políticas educativas.

La edificación de una base teórica sólida que sustenta el presente trabajo sobre gestión directiva y condiciones para el desempeño docente, se describen a continuación:

Gestión según Westreicher (2020) es un acumulado de operaciones y acciones que deben llevarse a cabo para alcanzar logros de objetivo trazado. Gestión deriva de la palabra latina *gestio* y se refiere a la gestión de los recursos para lograr los objetivos establecidos por ella, ya sean públicos o privados. Martínez (2022) gestión se hace referencia a la tramitación a realizar con el fin de solucionar situaciones o de la materialización de un proyecto. En el ambiente del empresariado o comercial, este concepto se asocia con la gestión administrativa de un negocio. Al revisar la literatura encontramos dos formas genéricas de asumir la gestión: La primera como sinónimo de administración que es “Conjunto de actividades que se ejecutan para el desarrollo de un proceso o el logro de un determinado producto, Mora (2007) citado por Cruzata 2016; y la segunda como dirección o conducción de acciones, con el fin de generar cambios en el proceso (Restrepe, 2008, citado por Cruzata, 2016)

Los tipos de gestión más importantes según Westreicher (2020) son:

**Gestión empresarial:** Es un acumulado de acciones que se encuadran en una planificación estratégica de actividades comerciales y que contribuyen valor al desarrollo de la empresa.

**Gestión de carteras:** Actividad consistente en toma de decisiones para la inversión y emplearlas sobre un agregado de activos seleccionados de manera discrecionalmente y personal.

**Gestión de proyectos:** Administración de un orden de recursos cuyo objetivo es el desarrollo de un proyecto en un período determinado.

**Gestión ambiental:** Se trata de un agregado de tareas enfocadas al progreso sostenible de un proyecto o empresa con un mínimo impacto ambiental.

**Gestión social:** Desarrollo de un agregado de herramientas y proyectos destinados a promover la inclusión social. Eso significa un mejor acceso a la educación, servicios médicos, oportunidades de empleo, casa, seguridad y otros. Así mismo, búsqueda de mayores vínculos dentro de las partes de la colectividad.

Gestión del conocimiento: Concepto aplicado a las instituciones empresariales. Se refiere a la transmisión de experiencia y saberes entre los miembros de la organización. Esto es para aumentar las utilidades de la empresa

Gestión pública: Es la forma como se administra los recursos estatales (erario), que repercuta en mayor beneficio para los ciudadanos. Es una tarea del Poder Ejecutivo.

Los objetivos para la gestión en educación según la Ley 28044 indicado en su Art. 64 menciona los siguientes propósitos: Las II. EE. Deben perfeccionarse como entes de aprendizaje, encaminada a lograr la calidad educativa. Fortalecer la competencia de decisiones de las II. EE. Y puedan actuar con soberanía pedagógica y gerencial. Garantice la congruencia de los reglamentos administrativos y la subordinación de éstas a las determinaciones de carácter pedagógica. Conseguir el mando eficiente, y renovador de las II. EE., que conduzcan a la educación perfecta, cooperativa y fraterna, liderazgos democráticos. Consolidar una acción ética profesional en las tareas administrativas y que originen la transparencia y el acceso libre a la información. Generar la autocrítica y evaluación permanente que motiven a conseguir metas y propósitos señalados por las II. EE.

La gestión directiva para Beltrán (2017) debe significar de cómo impacta la forma como el centro educativo es orientado, En esencia, contribuir a la mejora e integración con dirección estratégica, cultura, ambiente institucional y liderazgo en todos los procesos implementados. Por lo tanto, administrar gerentes es crucial para quienes los implementan, ya que pueden mantener el progreso de la implementación de los objetivos establecidos y las tareas asignadas y cambiar la Gestión ambiental: Se trata de un agregado de tareas enfocadas al progreso sostenible de un proyecto o empresa con un mínimo impacto ambiental.

Gestión social: Desarrollo de un agregado de herramientas y proyectos destinados a promover la inclusión social. Eso significa un mejor acceso a la educación, servicios médicos, oportunidades de empleo, casa, seguridad y otros. Así mismo, búsqueda de mayores vínculos dentro de las partes de la colectividad.

Gestión del conocimiento: Concepto aplicado a las instituciones empresariales. Se refiere a la transmisión de experiencia y saberes entre los miembros de la organización. Esto es para aumentar las utilidades de la empresa

Gestión pública: Es la forma como se administra los recursos estatales (erario), que repercuta en mayor beneficio para los ciudadanos. Es una tarea del Poder Ejecutivo.

Los objetivos para la gestión en educación según la Ley 28044 indicado en su Art. 64 menciona los siguientes propósitos: Las II. EE. Deben perfeccionarse como entes de aprendizaje, encaminada a lograr la calidad educativa. Fortalecer la competencia de decisiones de las II. EE. Y puedan actuar con soberanía pedagógica y gerencial. Garantice la congruencia de los reglamentos administrativos y la subordinación de éstas a las determinaciones de carácter pedagógica. Conseguir el mando eficiente, y renovador de las II. EE., que conduzcan a la educación perfecta, cooperativa y fraterna, liderazgos democráticos. Consolidar una acción ética profesional en las tareas administrativas y que originen la transparencia y el acceso libre a la información. Generar la autocrítica y evaluación permanente que motiven a conseguir metas y propósitos señalados por las II. EE.

La gestión directiva para Beltrán (2017) debe significar de cómo impacta la forma como el centro educativo es orientado, En esencia, contribuir a la mejora e integración con dirección estratégica, cultura, ambiente institucional y liderazgo en todos los procesos implementados. Por lo tanto, administrar gerentes es crucial para quienes los implementan, ya que pueden mantener el progreso de la implementación de los objetivos establecidos y las tareas asignadas y cambiar los pilares fundamentales como los métodos de aprendizaje, proceso de rendimiento escolar, procesos administrativos y de calidad educativa.

Para Ali y Abdalla (2017), gestión en la educación, uno puede incluso pensar en sí mismo como gestión de instituciones educativas, esencialmente consiste en aplicaciones conocimiento práctico de los elementos de gestión en entornos educacionales. Las entidades educativas resultan en la creación dentro de la escuela Métodos de toma de decisiones, relaciones interpersonales y resolución de dificultades conflicto.

Para nuestro estudio la primera dimensión es la gestión institucional es un tipo de competencia académica que permite ejecutar una adecuada planificación estratégica, por intermedio de acervos institucionales como señala Ferreiro (2020) gestión institucional faculta la variación de todo instrumento comunicacional con los colaboradores, con el fin de fomentar el dialogo entre elementos institucionales, minimizando los debates internos y contribuir los espacios intervinientes para la exposición de ideas libres e impulsar intereses colectivos (usuarios y el centro educativo). Se considera elementos relacionados con el establecimiento formal (organización del trabajo, asignación del trabajo, fragmentación del trabajo, uso de términos y disciplinas), y elementos que conforman la base informal (relaciones, métodos de comunicación, tendencias de rutina, capacitación, etc.) Sesión formal por parte del colegio).

En resumen, se debe considerar los lineamientos institucionales que se desglosan de nociones y visión (PEI) que guiará la forma de conducirse la gestión en la institución, uno de ellos determinar los horizontes participativos para tomar decisiones y actividades compartidas.

La segunda dimensión es la gestión administrativa que para toda organización educativa debe considerar inevitablemente temas sustanciales como; el desarrollo profesional docente, información del que hacer directivo, comunicación, infraestructura, equipamiento y servicios complementarios, todas estas áreas administrativas deberán estar encaminados a tener en operatividad para facilitar o hacer viable y garantizar el desarrollo académico-pedagógico, el entorno E/A de manera adecuada, la consejería estudiantil y todo refuerzo académico (Analuisa y Pila, 2020). Esta dimensión considera operaciones y estrategias que permiten precisar cargos, obligaciones y haberes de los grupos interesados. Identificar roles es la esencia que se debe de asumir, la Unesco y Minedu (2011) citado por Choquehuanca (2017) exponen que: Ciertas acciones específicas serán: administrar al personal, respecto a lo laboral, asignar funciones y evaluar el desempeño; sostenimiento y preservación de bienes enseres e inmuebles; organizar los saberes y documentos institucionales; elaborar presupuestos y el mando contable-financiero.

Resumiendo, la administración permite a los empleados que forman las Instituciones educativas, estén vinculados al proceso de cumplimiento Normas y seguimiento

según funciones de desempeño, Teniendo en cuenta los elementos humanos, materiales y económicos, el propósito es Fortificar y suscitar el desempeño de las normas determinadas.

La tercera dimensión gestión Comunitaria esta establece la dinamización entre el colegio y el medio. El vínculo entre el colegio y la colectividad es fundamental. En tal dirección, estamos tratando de conectar el colegio y los variados grupos sociales que la rodean. Hoy, el trabajo de las instituciones educativas gira alrededor a la calidad educativa, por lo que el involucramiento de PP. FF es fundamental. Por lo tanto, la comunidad educativa necesita integrarlos aún más. Opiniones y preocupaciones de los padres sobre la educación que sus hijos están recibiendo. Esto tiene en cuenta las necesidades de la comunidad, el vínculo entre el colegio y el contexto, y la participación de los padres. Según la Unesco y Minedu (2011) citado por Choquehuanca (2017) exponen que: También se refiere a la relación entre una entidad educativa y el medio social e interinstitucional educativas, teniendo en cuenta a los progenitores, organismos comunitarios, ciudades, estados, ciudadanos, organizaciones eclesiásticas, etc. Su participación debe lograr el objetivo de facilitar el establecimiento de alianzas estratégicas con la finalidad optimizar la educación. Es ineludible la unificación de los agentes sociales como docentes, los familiares, la comuna, organismos comprometidos en la formación del hombre (Rodríguez y Concepción, 2020).

En resumen, en el contexto de la gestión comunitaria, son iniciativas para realizar actividades y desarrollar programas útiles buscando una buena participación de la comunidad dentro y fuera, de manera conjunta.

Cuando hablamos de las condiciones para el desempeño docente se refiere a las condiciones para el proceso de enseñanza aprendizaje. Castillo y prieto (1990) expresan, “las condiciones laborales son todo lo que gira alrededor del trabajo y cómo repercute este, en las personas. Por lo tanto, estas condiciones no solo son la higiene, seguridad sino también todos los aspectos físicos y los psíquicos” (pag. 121). Así mismo, el docente debe contar con espacios para desarrollo de la enseñanza aprendizaje como son: la infraestructura escolar que tiene un rol protagónico en el desarrollo del desempeño docente, ya que es un espacio físico donde se desarrolla la enseñanza/aprendizaje, los servicios, el mobiliario, ambiente

de trabajo entre otros. (CAF-Development Bank of Latin América, 2016). Por tal razón Ferrada (2019) en Chile expresa la preocupación del desempeño del docente y el despliegue de sus capacidades para el ejercicio de su profesión en la escuela. Por otro lado, Insuasty (2020) expresa al comienzo del ejercicio docente de los novatos, es necesario supervisar lo siguiente: Reflexión, ética, colectividad, colaboración, toma de decisiones, ajustes administrativos. Para Kú y Pool (2017), es relevante poseer juicio sobre el desempeño de los docentes, para concebir estrategias centrales en el desarrollo y distinción de los maestros, mejor dicho, dar acompañamiento y después fortalecimiento es notable, para el logro de mejora de su condición actual y, en efecto, compensar la demanda educacional. El desempeño docente, se define como un conjunto de acciones y que se vincula con su propia motivación, su preparativo para la praxis, su creatividad e innovación (Janssen y Lazonder, 2016). Desempeño docente es la realización de las competencias conexas al propio educador, al estudiante y a la comunidad. Se desempeña en diferentes niveles: al medio socio- cultural, a la entidad, al aula y sobre el mismo docente por medio de acciones reflexivas Calero (2009) citado en Nizama (2016).

En conclusión, las condiciones para el desempeño docente son todos los factores en torno a su práctica laboral que influye a toda la comunidad educativa.

Las teorías que sustentan la segunda variable según Chávez (2021) es la teoría social cognitiva de Albert Bandura, a través de la autoeficacia expresó que los individuos humanos están restringidos por la autoeficacia, juegan un rol muy transcendental para el logro de sus propósitos personales y están relacionados al esfuerzo, atención, retención, reproducción, que favorecen la acción humana.

Para desarrollar el ejercicio docente son necesarias las siguientes competencias, existiendo numerosas "listas de verificación de capacidad" y "hojas de indicadores" que se pueden completar para capacitar a los maestros, para que realicen un trabajo profesional. Presentamos uno, controvertido como todos los demás, pero muy representativo de lo que utilizan los centros de formación. Para enseñar de manera efectiva hoy, los maestros deben ser capaces de: 1. Crear e instituir la situación de aprendizaje (identificar metas, tareas, obstáculos, limitaciones y recursos en términos de operaciones mentales a realizar). 2. Animar la situación de aprendizaje

e inmiscuirse para conservar el compromiso de cada estudiante. 3. Apoyar a establecer el aprendizaje realizado: Que cada estudiante observe lo aprendido por medio de lo realizado. 4. Identificar escenarios de aprendizaje para que establezcan un ascenso coherente y palpable de la materia. Usar recursos materiales, documentos y tecnológicamente necesarios. 5. Documentarse y laborar en bloque pedagógico. 6. Participar en la gestión del colegio. 7. Comunicar e involucrar a los progenitores. (Meirieu y Montenegro, 2019)

Dominio se entiende como un área en el Marco de Buen Desempeño actividades de enseñanza que reúnen una gama de influencias evaluar positivamente el aprendizaje de los estudiantes. Existe en todos los campos la naturaleza ética de la enseñanza, con un enfoque en la prestación de servicios públicos y desarrollo integral de los alumnos. En este caso, cuatro (4) dominios o campo o reino de concurrencia: El primero implica la preparación Enseñanza, la segunda refiere al desarrollo de la instrucción en las aulas y escuelas, el tercero es la conexión entre la gestión escolar, la familia y la comunidad, el cuarto es la combinación y desarrollo de identidades docentes con profesionalismo. Minedu (2012, p. 24).

Los dominios o dimensiones son: Dominio I: Preparar a los estudiantes para el aprendizaje. Aprender planificación de la enseñanza mediante el desarrollo de acciones educativas y el cuadro metodológico Intercultural e incluyente. Las principales características del conocimiento los aspectos socioculturales, ambientales y cognitivos de sus estudiantes, control de la enseñanza y el contenido de la materia, así como la elección, de textos, habilidades de enseñanza y evaluaciones del aprender (MINEDU, 2012, pág. 25). Dominio II: Enseñar para que los alumnos aprendan. Aprender Se refiere a la mediación didáctica del profesor. Para el aprendizaje, paso de enseñanza a través de un enfoque inclusivo y la variedad de todos sus términos. La gestión de contenidos, Estimulación permanente de los estudiantes, progreso de diversas estrategias. Métodos y valoración, y uso de recursos pedagógicos. Envuelve el uso de varios patrones y herramientas que faciliten Identificar logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de Áreas de enseñanza que necesitan mejorar. Dominio III: Manejo conocido como comunidades participativas; este que incluye la dimensión de desempeño responsable de la evaluación Relaciones con la comunidad. Para

ello, la dimensión aborda las siguientes interrelaciones: Los docentes trabajan con padres, autoridades y grupos de interés a través de Lograr el progreso y realización de los programas pedagógicos institucionales. Dominio IV se denomina: Profesionalidad Docente y Desarrollo de la Identidad, este Su propósito es evaluar el desenvolvimiento de los profesores mediante desarrollo de capacidades para la investigación y la innovación docente. Claramente, al revisar el marco normativo para el desempeño docente, la referencia a esta área, como un indicador visible para reflejar su trabajo Sostener a través de la práctica pedagógica y el ejercicio de la función. Los principios éticos que la rigen. El primero a través de un amplio desarrollo. Proceso de reflexión continua para mejorar la planificación, la enseñanza, el compromiso en la comunidad; mientras que, en el segundo, involucra la dimensión personal, relacionada resolver diversas situaciones que impliquen dilemas prácticos o normativos, tomar una decisión probatoria.

Para nuestra investigación se tomará las dimensiones siguientes:

Dimensión 1: Condiciones ambientales de la preparación de clase tiene que ver con el contexto en donde se desarrollara la planificación curricular del periodo escolar, las características de los alumnos y sus saberes, el control disciplinar del área, y la relación constante con sus colegas educativos para planificar de manera colegiada que garantice la calidad del desarrollo pedagógico, los mismos que deberán ser evaluados para verificar las metas deseadas. Por otro lado, en toda institución educativa se realiza Evaluación de Condiciones Básicas para la preparación de clases (Enseñanza/Aprendizaje) relación al mobiliario y los materiales con los que cuentan las aulas de pre-escolar, según el enfoque ecológico planteado por Turner & Patrick (2008), revelan que la ambientación del aula comunica bastante, como la intención y el significado para lograr el conocimiento de las labores pedagógicas, en el caso de los estudiantes y colegialas, sobre la apreciación de lo expresado, ya que tienen demasiada relación con los procesos dados en los períodos de la clase, como la intervención activa del alumno en la reunión de aprendizaje, la comunicación, etc.

Dimensión 2: Participación en la gestión. En el MBDD expresa que los docentes deben participar en la gestión institucional; a través del co-liderazgo construyendo comunidades de aprendizaje con otras instituciones educativas manera

democrática. Modelos educativos diseñados para interactuar; finalmente realizarse en el marco de un buen clima institucional; el respeto a las tradiciones interculturales de la comunidad en la que opera la institución educativa. Minedu (2012). En esta dimensión los docentes colaboran, aportan y participan en la gestión del centro educativo, también desarrollan proyectos de innovación que articulen con la comunidad, así mismo integren a las familias como componentes de la comunidad educacional.

Dimensión 3: Intervención docente en la comunidad describe como interviene desde el centro escolar el docente de crear un clima favorable y respetuoso a la comunidad, promoviendo el compromiso de la familia en los logros de sus hijos. Minedu (2014). Debe desarrollar proyectos de innovación e integrar a las familias, autoridades y comunidad en general en el trabajo colaborativo en beneficio de lograr mejoras de aprendizaje.

Enfoque conceptual tenemos los siguientes términos:

Desempeño docente. Es el transcurso de levantamiento de sus capacidades, su dirección personalizada y sus responsabilidades sociales de: Aclarar relaciones importantes entre los elementos formativos del estudiante; involucrarse en la gestión educacional. Fortificar el Marco institucional democrático y diseño, implementación, Evaluar las políticas educativas locales y nacionales que se están impulsando en los estudiantes aprenden y desarrollan destrezas y habilidades para la vida. (Robalino, 2005).

Gestión administrativa. Chiavenato (2019) afirma: Significa más que planificar, organizar, supervisar y administrar implica la toma de acciones que se aplican a una amplia gama de situaciones en todas las categorías las organizaciones son personas, finanzas, lograr objetivos con materiales y técnicas, orientación y guía, las acciones que se ejecutan en toda la organización.

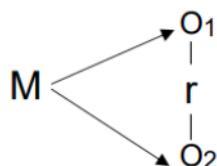
Infraestructura educativa. Campana et ál., (2014) lo define como un factor sustancial para el rendimiento del educando, por su rol motivador y de función; mejor dicho, genera una actitud positiva en los educandos hacia el aprender facilitando el desarrollo enseñanza-aprendizaje.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de Investigación

Según el propósito de nuestro estudio, fue enfoque cuantitativo, como señala Sánchez (2019), este enfoque son métodos permanentes de medir y examen, manipulando instrumentales de recaudación de indagación, luego se someterán a un juicio estadístico, para su descripción, explicación, predicción y control de los anómalos a estudiar,

Con relación al diseño de investigación, como lo afirma Suárez et ál., (2016) constituye una buena guía de práctica fundamental para la buena marcha de la investigación, ya que los componentes del diseño descrito forman un todo unificadas e interconectadas que ayudan a los investigadores a desarrollarse plenamente el tema que trata. De acuerdo a este concepto y los propósitos del estudio a realizarse fue el diseño descriptivo correlacional porque se sitúo en establecer el valor de correlación entre las variables, el esquema a seguir sería:



En que:

M = equivale a 30 docentes

O<sub>1</sub>, O<sub>2</sub> = Variables de estudio

r = Correlación entre variables

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1. Gestión directiva:** Es el cargo que le otorga la Ley al profesional que ejerce funciones para dirigir al colegio, acciones que van desde la planificar las labores a desarrollar, el de organizar a los actores educativos para la participación y el acatamiento de las diligencias, así como el de ubicar los recursos en los métodos para mejorar el trabajo y el de inspeccionar o control sobre el trabajo

ejecutado, comunicando permanentemente el propósito de lograr las metas planteadas para la institución formativa (April y Buachamma,2019).

**Variable 2. Condiciones para el desempeño docente:** Es la realización de las competitividades afines al educador, al educando y a la comunidad. Se desenvuelve en diferentes niveles: en el contexto social y cultural, institucional, en la sala de clase y en el mismo educador por medio de actividades de reflexión. Calero (2009) citado en Nizama (2016).

### **Definición Operacional**

**variable 1. Gestión directiva:** Es el resultado aplicado del cuestionario de gestión directiva en sus sub variables gestión institucional, gestión administrativa y gestión comunitaria.

**Variable 2: Condiciones para el desempeño docente:** Es el resultado de la aplicabilidad del cuestionario del desempeño laboral docente de sus sub variables preparación de clase, participación en la gestión e intervención docente en la comunidad.

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

Para Arias-Gómez et ál., (2016). Población es un aglomerado de sujetos, animales u objetos, que conllevan particularidades similares, temporalidad, entre otras cosas, además accesible y limitado. En el estudio presente la población será todos los instructores que laboran en el centro escolar, se tomará como criterio de exclusión docentes que no den su consentimiento para participar en el estudio. Quedando representada por 30 educadores de la Institución escolar 89015 de Yaután, en el año 2022.

La muestra es fracción específica de la población a estudiarse. Existe diversas fórmulas para determinar los componentes de la misma (López, 2004). Por lo tanto, para nuestro estudio no se contó con muestra, entonces la población (30), se constituyó en la población censal.

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

La encuesta, es el procedimiento propio, validado por hechos, generalmente (pero no exclusivamente) dicta la adquisición y transformación de información

que ayuda a resolver problemas de conocimiento en ciencia. (Rojas, 2011). Se encuestó a toda la muestra de 30 docentes para acopiar la percepción respecto a los niveles de gestión directiva y desempeño docente en el centro escolar en estudio.

El cuestionario “radica en un acumulado de interrogaciones en relación de las variables sujetas a una medición” (Bourke, Kirby y Doran, 2016).

Para el diseño de los instrumentos, se revisó la literatura científica vinculadas a las variables a estudiarse y el análisis de instrumentos que se aplicaron en investigaciones parecidas. Se emplearon dos instrumentos, uno para gestión directiva y otro sobre condiciones para el desempeño docente, ambos instrumentos tenían como fin recoger información pertinente para luego analizarla. Pero antes se sometieron a una prueba piloto que permitió evaluar y corregir algunos ítems, para lograr los siguientes instrumentos:

El grado de medición de la Gestión directiva, fue con el cuestionario tipo Likert, midió la apreciación de los profesores en términos de grado de aceptación a los ítems presentados. Constó de 24 ítems en las dimensiones gestión institucional, gestión administrativa y gestión comunitaria. Para su diseño se tomó como referencia el tratado de Choquehuanca (2017) partiendo de ello se adaptaron y formularon los ítems pertinentes.

El instrumento recogerá el grado de aprobación o rechazo que revelaran los docentes encuestados respecto a la gestión directiva. Las opciones de respuestas estarán en base a la siguiente escala de aceptación:(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. Se cuantificarán los datos para determinar en qué nivel se encuentra la variable gestión directiva y sus dimensiones; de acuerdo a la siguiente escala: Eficiente, regular, deficiente

Las condiciones para el desempeño docente serán medidas según el tipo de escala de Likert, diseñado con la finalidad de acopiar la opinión de los docentes con relación a su desempeño docente en centro escolar 89015 en sus dimensiones de condiciones ambientales de preparación de clases, participación en la gestión y Intervención docente en la comunidad. Constará de 20 ítems de opinión, Los

niveles de percepción son: Nunca (1), Raramente (2), Ocasionalmente (3), Frecuentemente (4), Muy frecuente (5). Los puntajes adquiridos permitirán establecer el nivel en que se localiza el desempeño docente, igualmente el nivel de cada dimensión de estudio, de acuerdo al siguiente escalamiento: Adecuada, poco adecuada, inadecuada.

La validez, según Churchill, (1979) Una escala de medida es validada cuando procura medir una variable, esta adquirirá validación si las divergencias en los valores manifiestan desacuerdos reales en la variable sujeta a medición y no de otros elementos. En esta encuesta, verificaremos en base a las opiniones de expertos y evaluaremos la respuesta teórica del equipo. También existe consistencia entre cada ítem y sus respectivos indicadores, indicadores, dimensiones, y entre estos últimos y las variables de la encuesta. Este procedimiento es realizado por tres expertos con conocimientos teóricos y experiencia en el estudio y aplicación de las variables estudiadas.

Confiabilidad, es establecer la calidad del instrumento se utilizará de tal manera que la organización de las escalas establecidas esté adecuadamente esbozada, y por ende las mediciones estarán libres de las desorientaciones producidas por los deslices casuales. Se determinó aplicando la prueba a ocho educadores de similares características a la población. Los resultados obtenidos en esta prueba piloto son probados estadísticamente por el alfa de Cronbach para establecer el factor de confiabilidad. A partir de estos valores se realizaron los ajustes pertinentes en cuanto a la relevancia teórica, claridad y precisión de la redacción de cada ítem, facilitando la comprensión de lo que se quiere saber.

### **3.5. Procedimientos**

Se procedió al recojo de datos primero con la presentación de la carta emitida por la Universidad Cesar Vallejo en mesa de partes en la Institución Educativa N° 89015 de Yaután, por medio de ella se presenta al investigador y la investigación a desarrollarse, y se solicita autorización para el recojo de datos por medio del instrumento a aplicarse. Ante la aceptación expresa a la mencionada solicitud, se realizarán coordinaciones con los docentes de cada aula para una reunión de orientación respecto a los instrumentos a aplicar, la confidencialidad de las

respuestas, el anonimato del encuestado y sobre la forma como serán administrados para su desarrollo.

Los instrumentos fueron aplicados de manera presencial, cada uno de los participantes recibió los instrumentos para el acopio de datos en sobres tipo manila cerrados, dispusieron de un tiempo prudencial asignado para su desarrollo y serán devueltos de la misma forma. a fin de garantizar la reserva de los datos.

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

En los instrumentos aplicados en este estudio se trasladaron a una base de datos digital ordenada por unidad de muestreo, dimensión e ítems, se utilizó una hoja de cálculo de Microsoft Excel. Windows 10 Pro. La estadística descriptiva se utilizó para organizar y realizar el proceso estadístico de los datos recopilados por medio de tablas de frecuencia y gráficos de barras utilizando el programa informático IBM SPSS Statistics 25.0.

Las estadísticas de inferencia se utilizarán en la comprobación de hipótesis, y la normalidad de los datos recopilados se determinará mediante una prueba normal específica de Shapiro-Wilk (en muestras menores de 50 unidades de muestreo). Basándonos en los resultados logrados se utilizó una prueba de hipótesis para establecer si existe relación entre las variables, la prueba rho de Spearman. Del mismo modo, se desarrollará una prueba de significatividad de dicha correlación.

### **3.7. Aspectos éticos**

La ética es el principal valor que se aplicará desde el inicio a fin del estudio, ya que nos permitirá obtener los datos con veracidad y teniendo el sentido de confidencialidad de los docentes, toda la información que se obtuviera será verosímil. Así mismo, los participantes serán anónimos, no revela su identidad. Se mantendrá la originalidad, necesaria para fundamentar el estudio, respetó de derechos de autor, citándolos en cada información según sus fuentes originales.

Del mismo modo, cada participante recibirá un trato igualitario, y las contribuciones y respuestas que cada participante que brindaran en los instrumentos de recopilación de datos y el espacio de intercambio creado entre los encuestados y los investigadores son igualmente importantes.

Los datos e información recabados durante la investigación serán tratados de forma honesta y transparente sin adulterar o falsear los datos, respetando la integridad y los derechos de propiedad intelectual de otros autores e investigadores, y evitar alguna forma de plagio. Los métodos de investigación se desarrollarán para garantizar el rigor científico de los resultados y conclusiones.

#### **IV. RESULTADOS**

Ha continuación se procederá a presentar los hallazgos encontrados, producto de la opinión de 30 docentes de la Institución Educativa N° 89015 de Yaután, quienes dieron respuesta a los instrumentos de gestión directiva con 24 ítems y condiciones para el desarrollo docente con 20 ítems, mencionados instrumentos fueron aplicados de manera presencial.

Inicialmente se ejecutó un examen descriptivo de los datos logrados, los cuáles fueron estructurados en tablas de frecuencias; para determinar la normalidad se aplicó Shapiro Wilk ya que se contaba con una población-muestra de 30 docentes, obteniéndose el resultado de  $p= 0,046$  y  $0,016$ , lo nos indica que los datos trabajados son diferentes a los normales, por lo tanto, se aplicó el estadístico no paramétrico rho de Spearman.

Las mediciones de los datos adquiridos fueron procesadas en el Excel -2016 y en el programa SPSS v.o. 25 en los que se lograron obtener resultados, con relación a los objetivos descriptivos e inferenciales.

Se obtuvieron resultados que indican, que en el centro educativo N° 89015 de Yaután, en el año 2022, los niveles de gestión directiva son eficiente y de las condiciones para el desarrollo docente es poco adecuada y están relacionadas significativamente.

A continuación, se muestran los resultados de manera secuencial, empezando con el objetivo general, y posteriormente con los objetivos específicos.

## Objetivo general:

Tabla 1

Valores de contingencia entre la gestión directiva y condiciones para el desempeño docente

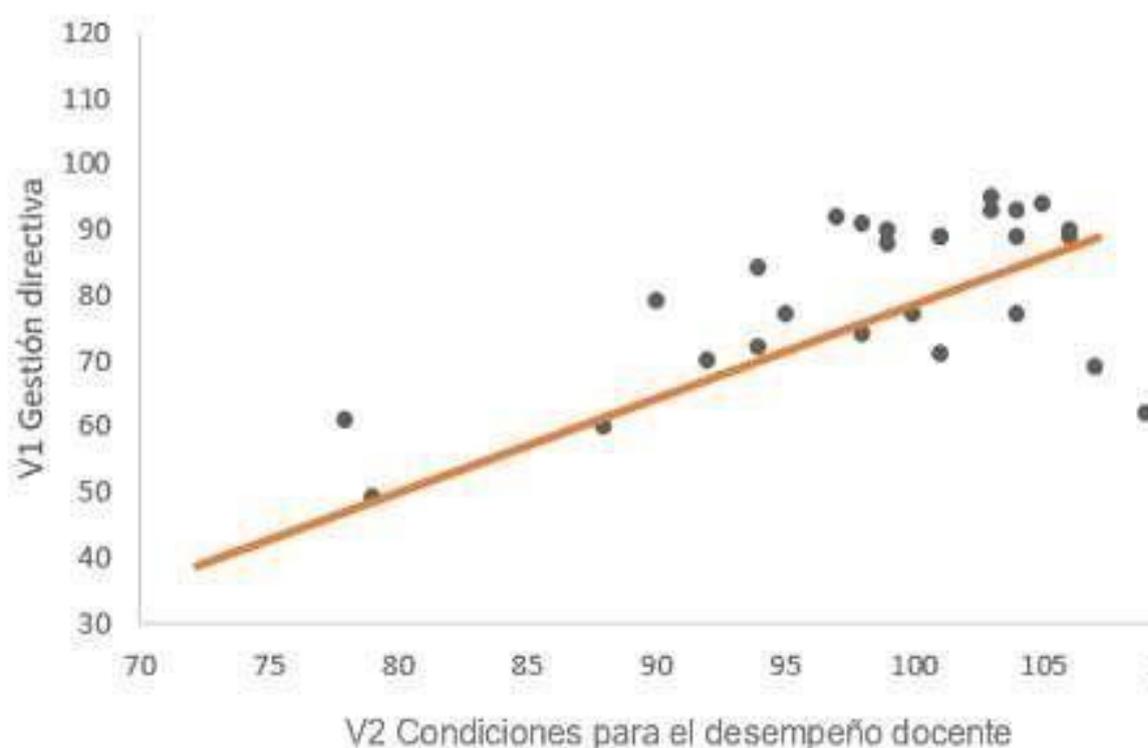
		V2 Condiciones para el desempeño docente				
		Poco				
		Inadecuada	adecuada	Adecuada	Total	
V1 Gestión directiva	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0%	0%	0%	0%
	Regular	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0%	6,7%	0,0%	6,7%
	Eficiente	Recuento	0	6	22	28
		%deltotal	0%	20,0%	73,3%	93,3%
Total		Recuento	0	8	22	30
		%deltotal	0%	26,7%	73,3%	100,0%

## Interpretación:

Al describir los resultados de la tabla 1 nos permite aseverar que, de los 30 docentes que se encuestaron, 6,7% percibe que la gestión directiva se halla en nivel regular, donde el 6,7% señalaron que las condiciones para el desempeño docente se ubican en nivel poco adecuadas, además el 93,3% arguyó que la gestión directiva se ubica en nivel eficiente, donde el 73.3 % revela que, las condiciones para el desempeño docente son adecuadas y el 20% adecuada.

**Figura 1**

***Dispersión de gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la I.E.89015 de Yaután, Casma, 2022.***



**Interpretación:**

En la figura 1 del diagrama de dispersión presenta una nube con puntos de tendencia lineal positiva, expresándose que entre la gestión directiva y las condiciones para el desempeño docentes existe una correlación positiva significativa, es decir que los puntos están correlacionados.

**Tabla 2*****Análisis de correlación de la gestión directiva y las condiciones para el desempeño***

Rho de Spearman	V2 Condiciones para el desempeño docente	
V1 Gestión directiva	Coefficients de correlación	.485
	Sig. (bilateral)	.007
	N	30

**Interpretación:**

Podemos observar que p valor es  $0,007 < 0,05$  determinado como significancia; aceptándose la hipótesis de investigación. Por lo tanto, con una significancia de  $0,05$ , tenemos evidencia estadísticamente suficiente en aseverar que se da entre la gestión directiva y condiciones para el desempeño docente una relación, en la I.E. N° 89015 de Yaután, Casma, 2022. Esto se explica que, si acrecienta o disminuye los niveles de gestión directiva, acrecienta o disminuirá los niveles de las condiciones para el desempeño del docente. Los resultados conseguidos admiten refutar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y admitir la hipótesis de investigación ( $H_i$ ).

$H_0$ : No existe relación significativa entre la gestión directiva y las condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89015 de Yaután, Casma, en el año 2022.

$H_i$ : Existe relación significativa entre la gestión directiva y las condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89015 de Yaután, Casma, en el año 2022.

### Objetivo específico 1:

**Tabla 3**

#### Nivel de gestión directiva

Nivel	Intervalo de clase	fi	%
Eficiente	88 -120	28	93 %
Regular	56 – 87	2	7%
Deficiente	24 -55	0	0%
		30	100

#### Interpretación

En la tabla 3 se lee, los docentes opinan respecto al nivel de la gestión directiva, 93 %, perciben que la gestión directiva es eficiente, mientras que 7 % expresan que se da de manera regular, no se percibe un nivel deficiente ya que ningún docente considera que la gestión directiva se encuentra en nivel deficiente (0%).

**Tabla 4****Nivel de dimensiones de gestión directiva que prevalece en la Institución Educativa N° 8901**

Nivel	Condiciones ambientales para la preparación de clase		Participación en la gestión		Intervención docente en la comunidad	
	fi	%	fi	%	fi	%
Adecuada	19	63	21	38	23	77
Poco adecuada	29	30	6	48	7	23
Inadecuada	2	7	3	14	0	0
Total	30	100	30	100	30	100

**Interpretación**

En la tabla 6 se observa el nivel de las dimensiones de la V2, a partir de la apreciación de los docentes, encontramos que la mayoría coincide que las D1, y D3 se dan a nivel adecuada (D1 63% y D3 77%); seguido por D2 con un nivel poco adecuada (D2 48%) y en el nivel inadecuada (D1 7% y D2 14%), no existiendo una apreciación inadecuada en la D3 (0%).

## Objetivo específico 2

Tabla 5

### Nivel de condiciones para el desempeño docente en la I.E N° 89015 de Yaután

Nivel	Intervalo de clase	f1	%
Adecuada	61 - 80	22	73%
Poco adecuada	40 - 60	8	27 %
Inadecuada	20 - 39	0	0 %
Total		30	100%

#### Interpretación:

En la tabla 5, expresa el sentir de los educadores del centro educativo en relación al nivel de las condiciones para el desempeño docente; teniéndose que, 73%, aprecian que se desarrollan a un nivel adecuada, mientras que el 27 % consideran que se da a nivel poco adecuado, y no se expresaron a un nivel inadecuado (0%).

**Tabla 6****Nivel de las dimensiones de la V2 Condiciones para el desempeño docente**

Nivel	Condiciones ambientales para la preparación de clase		Participación en la gestión		Intervención docente en la comunidad	
	fi	%	fi	%	fi	%
Adecuada	19	63 %	21	38%	23	77 %
Poco adecuada	29	30 %	6	48%	7	23 %
Inadecuada	2	7 %	3	14%	0	0 %
Total	30	100%	30	100%	50	100%

**Interpretación**

En la tabla 6 se observa el nivel de las dimensiones de la V2, a partir de la apreciación de los docentes, encontramos que la mayoría coincide que las D1, y D3 se dan a nivel adecuada (D1 63% y D3 77%); seguido por D2 con un nivel poco adecuada (D2 48%) y en el nivel inadecuada (D1 7% y D2 14%), no existiendo una apreciación inadecuada en la D3 (0%).

### Objetivo específico 3:

Tabla 7

**Tabla de contingencia entre gestión directiva y condiciones ambientales para la preparación de clase en I.E. N° 89015 de Yautan, Casma en el año 2022.**

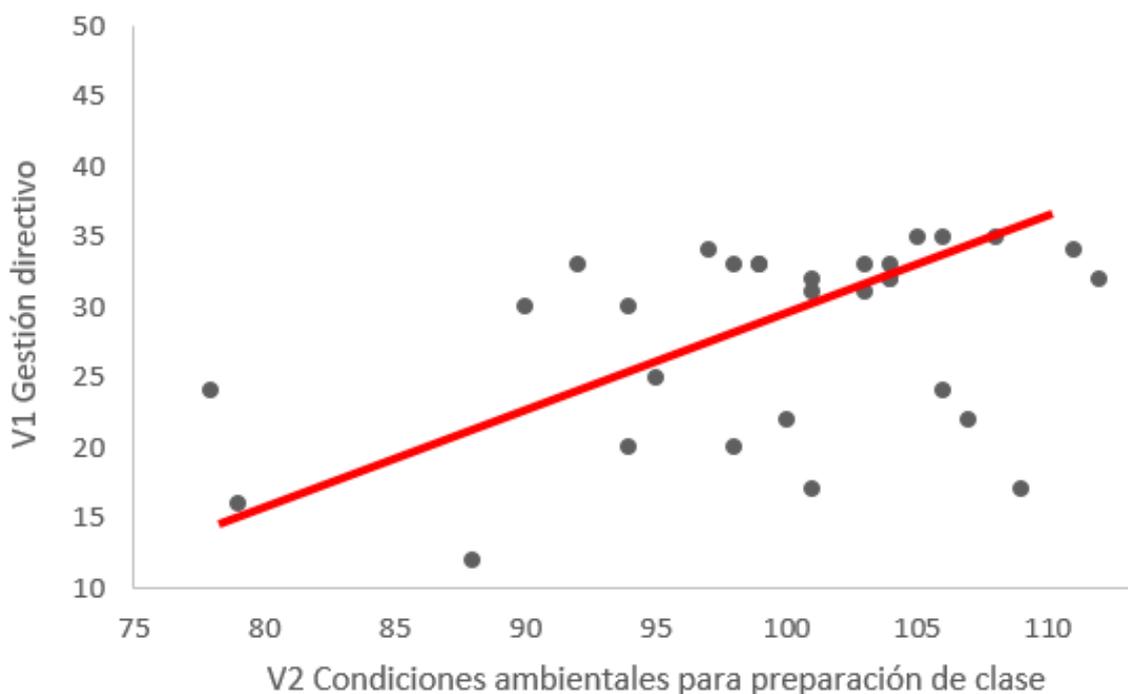
D1V2 Condiciones ambientales para preparación de clase		Inadecuada	Poco adecuada	Adecuada	Total
Deficiente	Recuento	0	0	0	0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
V1 Regular	Recuento	1	1	0	2
	% del total	3,3%	3,3%	0,0%	6,7%
Gestión directiva Eficiente	Recuento	1	8	19	28
	% del total	3,3%	26,7%	63,3%	93,3%
Total	Recuento	2	9	19	30
	% del total	6,7%	30,0%	63,3%	100,0%

#### Interpretación:

Al describir los resultados de la tabla 7 nos permite aseverar que, de los 30 docentes que se encuestaron, 6,7 % percibe que la gestión directiva se halla en nivel regular, donde el 3,3% señalaron que las condiciones ambientales para la preparación de clase se ubican en nivel poco adecuadas, el otro 3,3 % señalaron se dan en nivel inadecuada, además el 93,3% indicaron que la gestión directiva se ubica en nivel eficiente, donde el 63.3 % revela que, las condiciones ambientales para la preparación de clase está en nivel adecuada, el 26,7 % poca adecuada y el 3,3 % inadecuada.

**Figura 2**

Dispersión entre gestión directiva y las condiciones ambientales para la preparación de clase en la I.E. N°89015 de Yaután, Casma, en el año 2022.



**Interpretación:**

En la figura 2 del diagrama de dispersión presenta una nube con puntos de tendencia lineal positiva, expresándose que entre la gestión directiva y las condiciones ambientales para la preparación de clase en la I.E. N° 89015 de Yaután, Casma en el 2022, se da una correlación positiva significativa, ya que los puntos están correlacionados.

**Tabla 8**

Relación de la gestión directiva con las condiciones ambientales para la preparación de clase en la Institución Educativa N°89015 de Yaután, Casma, en el año 2022.

		D1 Condiciones ambientales para la preparación de clase
V1	Gestión	Correlación de Spearman
directiva		Sig (bilateral)
		N

**Interpretación**

Podemos observar en la tabla 8 que p valor es  $0,047 < 0,05$  determinado como significancia; rechazándose la hipótesis nula. Por lo tanto, con una significancia de 0,05, tenemos evidencia estadísticamente suficiente en aseverar la existencia significativa de una relación de la gestión directiva con condiciones ambientales para la preparación de clase en la en la Institución Educativa N°89015 de Yaután, Casma, en el año 2022. Los resultados conseguidos admiten refutar la hipótesis nula (H0) y aceptación de la hipótesis de investigación (Hi).

## Objetivo específico 4

**Tabla 9**

**Valores de contingencia de la gestión directiva con participación en la gestión en la I.E. N°89015 de Yaután, Casma, en el año 2022.**

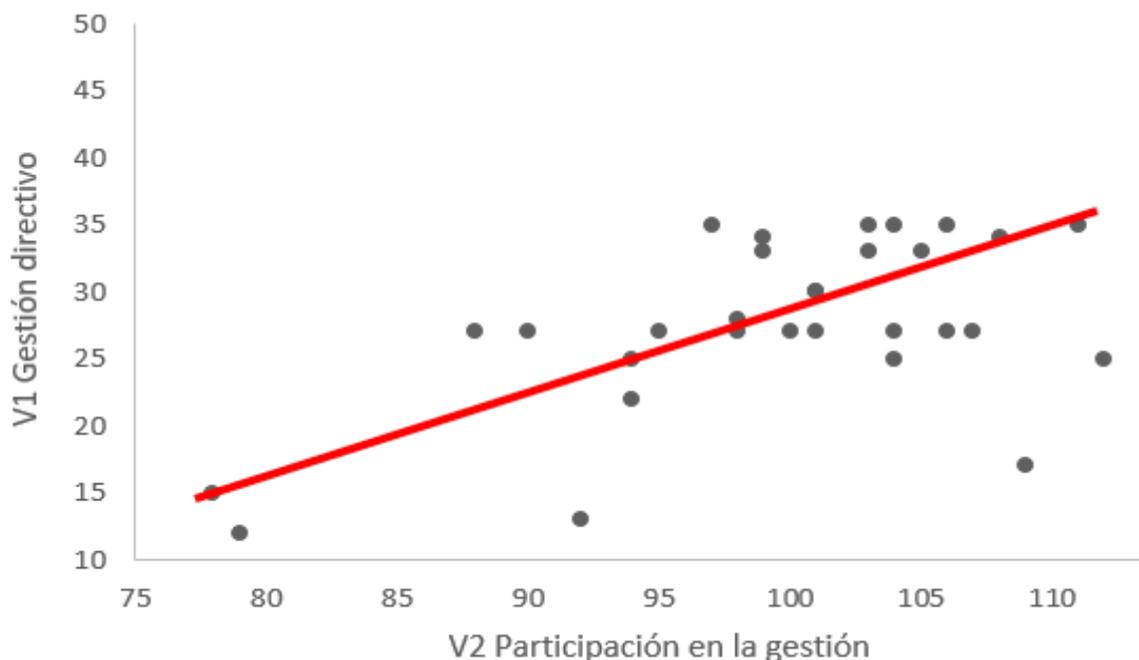
		D2 Participación en la gestión			
			Poco adecuada	Adecuada	Total
			Inadecuada		
V1 Gestión directiva	Deficiente		0	0	0
			0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	2	0	2
		% del total	6,7%	0,0%	6,7%
	Eficiente	Recuento	1	6	21
		% del total	3,3%	20,0%	70,0%
Total		Recuento	3	6	21
		% del total	10,0%	20,0%	70,0%

### Interpretación:

Al describir los resultados de la tabla 9 nos permite aseverar que, de los 30 docentes que se encuestaron, 6,7 % percibe que la gestión directiva se halla en nivel regular, donde el 6,7% señalaron que la participación del docente en la gestión se ubica en nivel inadecuada, además el 93,3% indicaron que la gestión directiva se ubica en nivel eficiente, donde el 70 % revela que, la participación del docente en la gestión está en nivel adecuada, el 20 % poca adecuada y el 3,3 % inadecuada.

**Figura 3**

**Dispersión entre gestión directiva y la participación en la gestión en la I.E. N°89015 de Yaután, Casma, en el año 2022.**



**Interpretación:**

En la figura 3 del diagrama de dispersión presenta una nube con puntos de tendencia lineal positiva, expresándose que la gestión directiva con la participación en la gestión en la I.E. N°89015 de Yaután, Casma, en el año 2022. Tienen una correlación positiva significativa, ya que los puntos están correlacionados

**Tabla 10**

Análisis de la correlación de la gestión directiva con la dimensión participación en la gestión en la I.E. N°89015 de Yaután, Casma, en el año 2022.

	Rho de Spearman	D2 Participación en la gestión
	Coeficiente de correlación	,376
V1 Gestión directiva	Sig. (bilateral)	.040
	N	30

### **Interpretación**

De los resultados de la Tabla 10 se observa que, p valor es  $0,040 < 0,05$  determinado como significancia; rechazándose la hipótesis nula. Por lo tanto, con una significancia de 0,05, tenemos evidencia estadísticamente suficiente en afirmar la existencia de relación de la gestión directiva con participación en la gestión en la I.E. N°89015 de Yaután, Casma, en el año 2022. Los resultados conseguidos aprueban rechazar la hipótesis nula (H0) y admitir la hipótesis de investigación (Hi).

## Objetivo específico 5

**Tabla 11**

**Tabla de contingencia de la gestión directiva con la intervención docente en la comunidad en la I.E. N°89015 de Yaután, Casma, en el año 2022.**

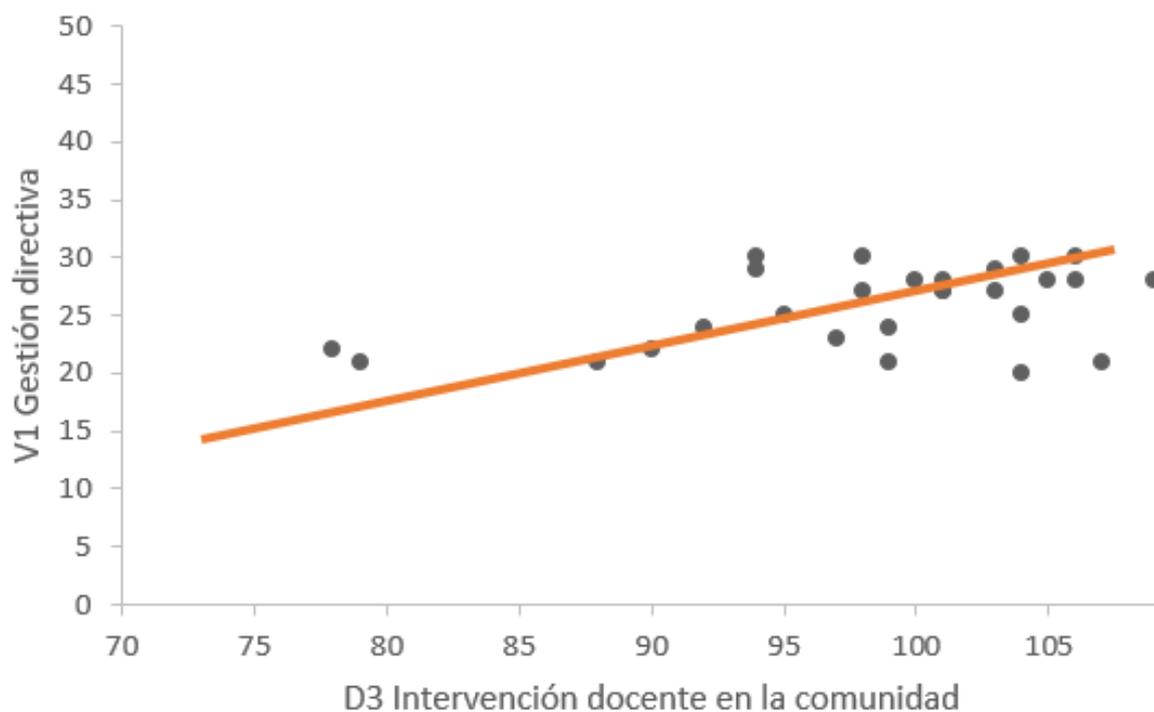
		D3 V2 Intervención docente en la comunidad				
		Poco				
		Inadecuada	adecuada	Adecuada	Total	
V1 Gestión directiva	Deficiente	Recuento	0	0	0	
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%
	Eficiente	Recuento	0	5	23	28
		% del total	0,0%	16,7%	76,7%	93,3%
Total		Recuento	0	7	23	30
		% del total	0,0%	23,3%	76,7%	100,0%

### **Interpretación:**

Al describir los resultados de la tabla 11 nos permite aseverar que, de los 30 docentes que se encuestaron, 6,7 % percibe que la gestión directiva se halla en nivel regular, donde el 6,7% señalaron que la intervención del docente en la comunidad es poco adecuada, además el 93,3% indicaron que la gestión directiva se ubica en nivel eficiente, donde el 76,7 % revela que, intervención del docente en la comunidad es a nivel adecuada, el 16,7 % poca adecuada.

**Figura 4**

**Dispersión de la gestión directiva con la intervención docente en la comunidad en la I.E. N°89015 de Yaután, Casma, en el año 2022.**



**Interpretación:**

En la figura 4 del diagrama de dispersión, presenta una nube con puntos de tendencia lineal positiva, expresándose que la gestión directiva con la intervención docente en la comunidad en la I.E. N°89015 de Yaután, Casma, en el año 2022, tienen una correlación positiva significativa, y que los puntos están correlacionados.

**Tabla 12**

**Relación de la gestión directiva con la intervención docente en la comunidad en la I.E. N°89015 de Yaután, Casma, en el año 2022.**

	R de Spearman	D3 Intervención docente en la comunidad
	Coeficiente de correlación	.416
V1 Gestión directiva	Sig. (bilateral)	.022
	N	30

### **Interpretación**

De la observación de la Tabla 12, podemos enunciar que, p valor es  $0,022 < 0,05$  determinado como significancia; rechazándose la hipótesis nula. Por lo tanto, con una significancia de 0,05, tenemos evidencia estadísticamente suficiente en afirmar que la gestión directiva con la dimensión intervención docente tienen una relación significativa en la comunidad en la I.E. N°89015 de Yaután, Casma, en el año 2022. Los resultados conseguidos aprueban rechazar la hipótesis nula (H0) y admitir la hipótesis de investigación (Hi)

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se demuestra un análisis deductivo y crítico de los resultados obtenidos del proceso de nuestro estudio, basado en la aplicación de los instrumentos, la información recabada, fundamento teórico, el contraste con las investigaciones antecedidas y una síntesis reflexiva. A continuación, se da la presentación de la discusión de resultados en concordancia ordenada de los objetivos:

Con referencia al objetivo general relativo a la relación existente entre gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89015 de Yaután. A partir de lo expresado por los docentes encuestados, se obtuvo que la correlación de Spearman fue de 0,485 y p valor es  $0,007 < 0,05$ , determinándose la existencia de una relación positiva moderada y significativa. Lo que nos permite aseverar que la gestión directiva en el centro educativo se desarrolla de manera óptima, de igual manera las condiciones para el desempeño docente, es decir en la práctica, si acrecienta o disminuye los niveles de gestión directiva, acrecienta o disminuirá los niveles de las condiciones para el desempeño del educador. Se da la comprobación de admitirla hipótesis de investigación ( $H_i$ ), y refutar la hipótesis nula ( $H_o$ ), por la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas. Los resultados obtenidos, se contrastan con los resultados encontrados en su estudio de Analuisa y Pila (2020) coincidiendo en sus resultados que la gestión directiva en los centros educativos cuando son competitivos atienden a las demandas de su comunidad docente para alcanzar calidad en educación. Así mismo, coinciden con López, García y Martínez (2019) que expresan que existe una relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en la aplicación de acciones académicas producto de trabajo en equipo. También manifiesta Madueño, et al (2021) la existencia de una influencia alta de la gestión directiva en las actividades docentes. Por otro lado, expresa Ángeles (2021) que la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente tienen relación, con significancia de 0.000. También Choquehuanca (2017) encontraron coincidencia con nuestros hallazgos, ya que ellos demuestran la existencia relacional significativa, demostrado por el estadístico ( $Rho=.872$ ). Se da la correlación alta, positiva, Con lo hallado por De la Cruz (2019) se da coincidencia por que hallaron correlación

significativa de 5% = 0.05), existiendo entre ellas una proporcionada relación, al subir el nivel de una influye en similar proporción en la otra. En cambio, se contraponen a lo hallado por Miranda, et al (2021) que concluyeron que la investigación fue muy baja, en la correlación entre la gestión y el desempeño docente en la institución ( $\rho = 0,173$ ,  $p\text{-valor} = 0,047$ ). Beltrán (2017) hallaron que la existencia de una gestión directiva ineficaz lo cual trae resultados negativos en el desempeño de los miembros educativos.

Los resultados de las investigaciones y/o artículos coincidentes con nuestra y presente investigación nos indican la gran importancia y del rol que tiene el director como gestor directivo en las instituciones educativas tanto en lo administrativo, pedagógico y líder de la comunidad educativa para desarrollar actividades y condiciones ambientales físicas y cognitivas para los docentes y tengan un buen desempeño en sus aulas que repercute en la calidad educativa y el producto que son los estudiantes. Como líder educativo el director debe motivar a los docentes que participen en la gestión educativa, y su compromiso con la comunidad, para lograr esto el director debe crear las condiciones apropiadas al docente ya que permitirá establecer condiciones propicias de un buen ambiente laboral ordenado, limpio y seguro. Considerando todo lo expresado podemos expresar que una institución educativa con una gestión directiva competente crea clima laboral óptima para el buen desempeño docente y logros el proceso de enseñanza. Aprendizaje.

Respecto al objetivo, Identificar el nivel de gestión directiva en la Institución Educativa N° 89015 de Yaután, Casma, en el año 2022, se encontró en los encuestados (30 docentes) que el 93 %, perciben que la gestión directiva es eficiente en la institución educativa 89015 de Yautan,2022, mientras que 7 % (02 docentes) expresan que se da de manera regular, no se percibe un nivel deficiente (0%), Como vemos Los datos nos demuestran que la mayoría de los educadores encuestados consideran que la gestión directiva en el centro escolar es eficiente, pero existe un porcentaje menor que lo califica como una gestión regular, también hay que considerar algo notable es que ningún docente considera que la gestión directiva se encuentra en nivel deficiente, lo que nos demuestra que en algunas instituciones se puede conseguir lograr una gestión directiva competente que orienta sus funciones a la calidad educativa, concordante con lo manifestado por

Beltrán (2017) que la gestión directiva debe expresar cómo impacta la forma como el centro educativo es orientado, es decir contribuir a la mejora e integración con dirección estratégica, cultura, ambiente institucional y liderazgo en todos los procesos implementados en la institución educativa. Así mismo, de los docentes encuestados no hubo alguno de ellos que manifieste que la gestión directiva se da en un nivel deficiente; este porcentaje cero coloca en evidencia que la gestión directiva se da con capacidad y involucramiento de los docentes en la gestión directiva. Estas deducciones tienen similitud con lo que menciona Analuisa y Pila (2020) que concluyeron que los directivos competentes atienden las demandas de su comunidad educativa con la finalidad de contar con centros escolares de calidad. Así mismo, es coincidente con De la Cruz (2019) que manifiesta en su estudio que la gestión del director está en un nivel alto. En cambio, no es concordante con los estudios de Beltrán (2017) que manifiesta que el 67% de los docentes encuestados perciben que la gestión directiva en los planteles públicos de Bogotá fue ineficaz por lo tanto la satisfacción general de los miembros de la comunidad educativa es baja.

Para el logro de buenos resultados de una gestión directiva se debe en primer lugar colocar directores con las competencias que amerite el cargo es decir con rasgos gerenciales, lo cual es trascendental en la gestión de las instituciones públicas para lograr la ansiada calidad educativa, también se debe involucrar a la comunidad educativa por la razón que la educación es responsabilidad de todos.

Al respecto del objetivo Identificar el nivel de condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89015 de Yaután, Casma, en el año 2022. Se encontró en la información dada por los encuestados (30 docentes) que el 73 %, consideran que las condiciones del desempeño docente se desarrollan a nivel adecuado la en cambio el 27% de los mismos manifiestan que se desarrollan a un nivel poco adecuado, no consideraron (0%) respuesta alguna que el desempeño docente se dé a un nivel deficiente. Las informaciones recabadas nos muestran como resultados que las tres cuartas partes de los educadores muestreados que las condiciones para el desempeño docente en la institución educativa 89015 de Yaután en el año 2022 se desarrollan dentro de un nivel adecuado, pero una cuarta parte de ellos perciben que las condiciones para el desempeño del docente en la

institución estudiada, se desarrolla dentro de un nivel poco adecuado, lo que nos demuestra que en la institución educativa estudiada existe una brecha por cubrir relacionado con las condiciones como las ambientales, participación del docente en la gestión y su involucramiento del docente con la comunidad para lograr alcanzar ser una institución con calidad educativa. Es concordante con lo manifestado por Castillo y prieto (1990) quienes expresan que las condiciones laborales son todo lo que gira alrededor del trabajo y cómo repercute este, en las personas. Por lo tanto, estas condiciones no solo son la higiene, seguridad sino también todos los aspectos físicos y los psíquicos. También, se concuerda con CAF-Development Bank of Latin América (2016) que declara que para un buen desempeño el docente, debe contar con espacios para desarrollo de la enseñanza aprendizaje como son: la infraestructura escolar que tiene un rol protagónico en el desarrollo del desempeño docente, ya que es un espacio físico donde se desarrolla la enseñanza/aprendizaje, los servicios, el mobiliario, ambiente de trabajo entre otros. Estos resultados tienen similitud con lo que menciona De la Cruz (2019) en sus hallazgos descubrió en la información de la muestra observada (29 docentes) que el 58.6% expresaron que su desempeño docente se da a un nivel regular, De igual manera con Martínez, et al (2020) que en su estudio encontró que un 39% de los docentes encuestados perciben que su gestión se da en un nivel bueno.

Estos resultados son coincidentes parcialmente con nuestros hallazgos, con ello se deduce que aún en el desempeño docente existen diversas acciones que se deben perfeccionar en el profesorado para conseguir un desempeño eficientemente durante su práctica de docencia, en lo particular aquello que se relaciona con condiciones ambientales, gestión institucional y compromiso con la comunidad y el conocimiento de las particularidades cognitivas, sociales y culturales de los educandos, los cuales accederán también ejecutar una excelente planificación curricular. Sin dejar de mencionar que ellos son el vínculo entre los diversos actores del procedimiento educativo.

En lo que corresponde al objetivo determinar la relación entre gestión directiva y dimensión condiciones ambientales para la preparación de clase de la variable condiciones para el desempeño docente, Se obtuvo que la correlación de Spearman fue de 0,366 y p valor es  $0,047 < 0,05$ , estableciéndose la existencia de

una relación positiva moderada y significativa, en la institución escolar estudiada; lo que nos indica que al implementar una gestión directiva óptima la gestión en la institución educativa 89015 de Yaután, generara las condiciones ambientales para preparar las clases y por ende lograra un proceso enseñanza aprendizaje eficiente ya que la implementación de buena infraestructura, mobiliarios, medios y materiales creara condiciones motivadoras a los docentes y alumnos, Por lo consiguiente, se da la comprobación de admitir la hipótesis de investigación (Hi), y refutar la hipótesis nula (Ho), por la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas. Los resultados obtenidos, se contrastan con los resultados encontrados en su estudio de Salazar (2022) gestión directiva productora del acondicionamiento y/o mejoramiento de actividades y materiales en el desarrollo de clase del docente, es decir que la eficiente gestión directiva influye en el acondicionamiento y/o adaptación de actividades y materiales en el desarrollo de su clase pedagógica del docente. Asimismo, coincide parcialmente con Madueño, et al (2021) que expresa que la gestión directiva influye en gran trascendencia sobre las actividades (condiciones) que realiza el docente una de ellas la preparación de clase. También concuerda con Ángeles (2021) que encontró que existe relación de la gestión directiva y el ambiente laboral en la enseñanza para el aprendizaje de los educandos, con significancia de 0.000 en el estadístico de Wald y 81.6%. también Choquehuanca (2017) determinó la relación de la gestión directiva en los dominios del docente durante su práctica docente; como tal tendrá un desempeño eficiente en condiciones de un ambiente óptimo. En cambio, no son coincidentes con los resultados de Cáceres (2018) quien identifico las condiciones físico ambientales, psicológicas y organizacionales que brinda la Institución, que en opinión de los docentes se dan en un nivel buenas, pero que existe una relación negativa débil, concluyendo que las condiciones de trabajo no influyen significativamente en el desempeño laboral de los docentes.

Estos resultados son similares a los de este estudio, subrayando la importancia de un buen ambiente de aprendizaje, una apropiada convivencia y medio escolar. Teniendo en cuenta el buen desempeño de los componentes de la escuela y el logro de las metas de aprendizaje, el PEN al 2031 insiste en que el régimen educativo y cada participante responsable del aprendizaje debe establecer un ambiente de armonía que se preocupe por la salud socioemocional de la comunidad

educativa., como aspectos cognitivos, de salud física, emocional y espiritual creando situaciones para afrontar con confianza los diversos escenarios que se presentan en el ambiente laboral, al tiempo que crea un contexto positivo para que el docente se refleje en su quehacer docente.

Determinar la relación entre gestión directiva y dimensión participación en la gestión de la variable condiciones para el desempeño docente, se obtuvo que la correlación de Spearman fue de 0,376 y p valor es  $0,040 < 0,05$ , estableciéndose la existencia de una relación positiva moderada y significativa, en la institución educativa 89015 de Yaután. Lo que nos indica que los directivos al implementar una gestión directiva óptima en la institución educativa 89015 de Yaután, crean las condiciones apropiadas para un ambiente de participación en base al trabajo cooperativo y participativo que traerán buenos resultados a la gestión directiva en la institución y genera la motivación para la participación en la gestión por parte de los docentes en la gestión de la institución, Por lo tanto, se da la comprobación de admitirla hipótesis de investigación (Hi), y refutar la hipótesis nula (Ho), por la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas. Lo resultados se contrastan con los encontrados por Ángeles (2021) manifiesta que la gestión directiva y el ambiente de participación laboral en la gestión en el desempeño docente tienen relación, con significancia de 0.000 (estadístico de Wald), concluye que la gestión directiva y el ambiente laboral en la participación en la gestión de la escuela tienen relación significativa. De igual manera es coincidente con Rodríguez y Concepción (2020). que dicen que la participación en la gestión es necesaria en las escuelas de los agentes educativos, como docentes, familias, comunidades y Las organizaciones que lo están conformando para potenciar el trabajo de gestión que se realiza en Institución Educativa.

Con los resultados encontrados se puede afirmar la importancia de la participativa de todos los que forman la colectividad educativa para optimizar la gestión institucional, mejor dicho, que el docente debe asumir el compromiso de acuerdo a su rol; En esta dimensión los docentes deben colaborar, aportar y participar desde el centro educativo, desarrollando proyectos de innovación que articulen con la comunidad, así mismo integren a las familias como componentes de la comunidad educacional.

Al respecto del objetivo. Determinar la relación entre gestión directiva y dimensión intervención docente en la comunidad de la variable condiciones para el desempeño docente en la institución educativa N° 89015 de Yaután, Casma, en el año 2022, Se obtuvo que la correlación de Spearman fue de 0,416 y p valor es  $0,022 < 0,05$ , estableciéndose la existencia de una relación positiva moderada y significativa, en la institución educativa 89015 de Yaután. Lo que nos indica que los directivos al implementar una gestión directiva óptima en la institución educativa 89015 de Yaután, crean las condiciones apropiadas para que el docente pueda intervenir en el bienestar de la comunidad en base al involucramiento como agente gestor del cambio social; Por lo tanto, se da la comprobación de admitirla hipótesis de investigación (Hi), y refutar la hipótesis nula (Ho), por la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas. Los resultados obtenidos, se contrastan con los resultados encontrados en el estudio de la Unesco y Minedu (2011) citado por Choquehuanca (2017) se refiere a la relación entre una entidad educativa y el medio social e interinstitucional educativas, tomando en cuenta a los progenitores, organismos comunitarios, ciudades, estados, ciudadanos, organizaciones eclesiásticas, etc. Su participación debe lograr el objetivo de facilitar el establecimiento de alianzas estratégicas con la finalidad de alcanzar la calidad educativa. Así también, lo expresa Rodríguez y Concepción (2020) que es ineludible la integración de los elementos socializadores como docentes, familiares, la comunidad, las organizaciones que conforman para la formación de la persona. También Calero (2009) citado en Nizama (2016) da un alcance que el docente se desempeña en distintos niveles: al entorno socio-cultural, a la institución, al aula y sobre el mismo docente a través de acciones reflexivas, dándose la conexión entre la gestión escolar, la familia y la comunidad; la combinación y desarrollo de identidades docentes con profesionalismo. Así mismo, expresa el Minedu (2012) que la relación con la comunidad debe realizarse en el marco de un buen clima institucional; el respeto a las tradiciones interculturales de la comunidad en la que opera la institución educativa. La conectividad de las escuelas con las comunidades locales debe darse con una evaluación del conocimiento cultural y su papel en la práctica docente, de esta manera, el aprendizaje se coloca en una situación real y el aprendizaje es completo siendo esta parte importante para lograr la calidad

educativa. La vinculación con la comunidad debe darse con el desarrollo de proyectos de innovación e integrando a las familias, autoridades y comunidad en general dentro del trabajo colaborativo en beneficio de la vinculación escuela - comunidad.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera.** La gestión directiva se relaciona positivamente con condiciones para el desempeño docente en la I.E. 89015 de Yaután, siendo los datos no paramétricos de Rho de Spearman de 0,485 considerándose una correlación positiva y moderada.
- Segunda.** Las condiciones para la gestión directiva desde la percepción de los docentes de la institución educativa 89015 de Yaután, se ubica a un nivel eficiente (93%) y 7% regular.
- Tercera.** Las condiciones para el desempeño docente desde la percepción de los docentes de la institución educativa de ubica a un nivel de adecuada (73%) y poco adecuada (27%).
- Cuarta.** Mediante el estudio se determinó una correlación positiva moderada entre la variable gestión directiva y condiciones ambientales para la preparación de clase, con el coeficiente de 0.366, y significancia de  $0.047 < 0,05$  según (tabla 8), se concluye aceptándose la hipótesis de investigación.
- Quinta.** Mediante el estudio se determinó una correlación positiva moderada entre la variable gestión directiva y la participación en la gestión, con el coeficiente de 0.376, y significancia de  $0.040 < 0,05$  según (tabla 10), se concluye aceptándose la hipótesis de investigación.
- Sexta.** Mediante el estudio se determinó una correlación positiva moderada entre la variable gestión directiva y la participación docente en la comunidad, con el coeficiente de 0.416, y significancia de  $0.022 < 0,05$  según (tabla 12), se concluye aceptándose la hipótesis de investigación.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Al Minedu realizar programas de formación en gestión directiva para fortalecer y perfeccionar capacidades de liderazgo en los directores.

**Segunda.** Al Minedu y las instancias descentralizadas deben implementar programas de formación continua profesional para fortificar las competencias de los docentes.

**Tercera.** A la DREA como ente descentralizado educativa deben realizar programas referentes al clima institucional para desarrollar la administración de conflictos particulares e institucionales.

**Cuarta.** Al director debe orientar su gestión, para crear condiciones para el desempeño docente mediante un acompañar reflexivo para mejorar las condiciones físico-ambientales para optimizar las clases.

**Quinta.** Al director y educadores, generar y proveer la vinculación participativa de los familiares en el centro educativo, desde el papel que les concierne para obtener resultados positivos y tener la capacidad de relacionar el centro educativo con la comunidad por medio de propósitos de desarrollo corporativo y local.

**Sexto.** Al docente, tener y tomar una cualidad proactiva predispuesto a las innovaciones que exige el entorno global actual, capacitándose de forma continuada para ser un profesional competente.

Los resultados e instrumentos empleados, quedan disponibles para los investigadores en temática, para ser considerada como referencia de investigaciones futuras.

## REFERENCIAS

- Ali, I. A., & Abdalla, M. S. (2017). Educational Management, Educational Administration and Educational Leadership: Definitions and General concepts [Gestión Educativa, Educativa Administración y Liderazgo Educativo: Definiciones y Generalidades conceptos]. SAS Journal of Medicine, 3(12), 326-329. <https://acortar.link/MP5Y6b>.
- Alzate Ortiz, F. A., Chaverra Rodríguez, L. M., & Arango Zuleta, E. P.(2020). gestión directiva universitaria desde el paradigma de la complejidad: otra mirada y nuevas propuestas. Hallazgos, 33, 23-51.<http://www.scielo.org.co/pdf/hall/v17n33/2422-409X-hall-17-33-23.pdf>
- Analuisa-Jácome, I. S., & Pila-Martínez, J. C. (2020). Management Direction in the School Improvement of the Educational Institutions of the Metropolitan District of Quito: A Question of Aptitude and Attitude. [La Dirección Gerencial en el Mejoramiento Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud].Technological- Educational Journal Docentes 2.0, 8(2), 5–15.<https://doi.org/10.37843/rted.v8i2.134>
- Ángeles, M. N. (2021). La gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en instituciones del nivel secundario de Comas 2021. [Tesis de doctorado] Universidad Cesar Vallejo.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81423>.
- April & Buachamma (2019). Influence of Pedagogical Supervisors' Practices and Perceptions on the Use of Results-Based Management. Canadian Journal of Educational, Vol. 118, N1.<http://136.159.200.199/index.php/cjeap/article/view/24485>

- Arias-Gómez J, Villasís-Keever MÁ, Miranda-Novales MG. (2016) The research protocol III. Study population. [El protocolo de investigación III: la población de estudio]. *Rev Alerg Mex.* 2016 Apr-Jun;63(2):201-6. Spanish. doi:10.29262/ram.v63i2.181. PMID: 27174763.
- Beltrán M. (2017). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672016000200562](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562)
- Bourke, J., Kirby, A. & Doran, J. (2016). Survey & questionnaire design: collecting primary data to answer research questions. [Diseño de encuestas y cuestionarios: recopilación de datos primarios para responder preguntas de investigación]. *Revista Lenguaje Liaoning* ,65 470-476. [https://searchworks.stanford.edu › view](https://searchworks.stanford.edu/view)
- Cabrera, M. y García, L. (2018). Measurement of social capital in higher education an alternative to the dilemma of development. [La medición del capital social en la educación superior una alternativa al dilema del desarrollo]. *Sophia*14(1).<https://revistas.ugca.edu.co/index.php/sophia/article/view/490/1272>
- Cáceres, L. M. (2018). Influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los docentes del instituto de educación superior pedagógico público Arequipa 2017. [Tesis de maestría]. Universidad Católica de Santa María. <https://alicia.concytec.gob.pe> › Record
- Campana, Y., Velasco, D., Aguirre, J., & Guerrero, E. (2014). Inversión en infraestructura educativa: una aproximación a la medición de sus impactos a partir de la experiencia de los colegios emblemáticos. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social. Código: A2-PMN-PM-T10-07-2013. <https://cies.org.pe> › default › files › investigaciones.

CAF- Development Bank of Latin America. (2016). The importance of having a good school infrastructure. [La importancia de contar con una buena infraestructura escolar]. <https://www.caf.com/en/currently/news/2016/10/the-importance-of-having-a-good-school-infrastructure/>

Castillo, J. Y Prieto, C.(1990) Condiciones De Trabajo, Un enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo, Madrid: CIS. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:JPLIFNx84DkJ:hhttps://www.goodreads.com/book/show/27393162-condiciones-de-trabajo-un-enfoque-renovador-de-la-sociolog-a-del-trabaj+&cd=1&hl=qu&ct=clnk&gl=pe>

Choquehuanca, R. (2017). La gestión directiva y la práctica docente en la institución educativa Fe y Alegría N° 58 “Mary Ward de Jicamarca. En Tesis. Lima:Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22182>

Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración. Ed. Mc Graw Hill. 10th Edición. México..<https://www.mheducation.com.co> › ... › Administración

Churchill, G.A. (1979) A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs [Un paradigma para desarrollar mejores medidas de constructos de marketing]. Journal of Marketing Research.vol.16, N°1, pp.64-73. <https://www.redalyc.org> › pdf

Cruzata, A. y Rodríguez, I. E. (2016). La gestión en las instituciones educativas: enfoques, modelos y posiciones teóricas y prácticas. Revista de Gobierno y Gestión Pública, 3(10), 1-10.<http://www.revistagobiernoydegestionpublica.com/index.php/REVIGGP>

Çoban, A. (2016). A New Path for Management Education in an Emerging Country.

EMAJ: Emerging Markets Journal [Un nuevo camino para la educación gerencial en un país emergente 6(2), 38-42.  
Doi:<https://doi.org/10.5195/emaj.2016.110>

Controlaría General de la republica (09 de febrero, 2022) Contraloría supervisa en Áncash más de 300 instituciones ...<https://www.gob.pe> › institución › contraloría › noticias

De la Cruz, S.C. (2019). Gestión del director y desempeño docente del Cetpro Gran Chumu, 2016. [Tesis de Maestría]. Universidad San Pedro.  
[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14707/\\_Tesis\\_62886.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14707/_Tesis_62886.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Esquerda, M. (2021). Advantages, disadvantages and ethical aspects of teleworking. [Ventajas, desventajas y aspectos éticos del teletrabajo]. National Center for biotechnology information 28 (4) 207 – 209.  
Doi:10.1016/j.fmc.2020.09.004

Ferrada, D. (2019). Tuning in the initial training of teachers. A view from Chile. [Sintonización en la formación inicial del profesorado. Una vista desde Chile]. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 21(1), 1–14.  
<https://doi.org/10.24320/REDIE.2019.21.E39.2113>

Ferreiro M, Velia V, Brito, Janette, & Garambullo, A. (2020). Modelo de gestión de calidad como estrategia de planeación en procesos de acreditaciones internacionales. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. vol.10.num.20.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e011.pdf>

- Herrera, F y Lew D. (2020). Normalidad post-pandemia: ¿una nueva normalidad socio-ambiental o adiós a la normalidad? Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (ISSN: 2343-6212), 144–167. <file:///C:/Users/user/Videos/Downloads/Lew%20y%20Herrera.pdf>
- Insuasty, E. A., & Osorio, M. F. J. (2020). Transforming pedagogical practices through collaborative work [transformar las prácticas pedagógicas a través del trabajo colaborativo]. Profile: Issues in Teachers' Professional Development, 22(2), 65–78. <https://doi.org/10.15446/profile.v22n2.80289>
- Janssen, N., y Lazonder, A. W. (2016). Supporting Pre-Service Teachers in Designing Technology-Infused Lesson Plans [Apoyar a los técnicos previos al servicio en el diseño de planes de lecciones con infusión de tecnología]. Journal of Computer Assisted Learning, 32(5), 456-467. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1112968>
- Kú, O. E., y Pool, W. J. (2017). Teacher performance evaluation in Yucatán: Analysis based on teacher characteristics [Evaluación del desempeño docente en Yucatán: análisis a partir de las características docentes]. Journal of Behavior, Health & Social Issues, 9, 105-110. <https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2018.01.007>
- López, R., García, H., y Martínez, I. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. Revista Indexada en Scielo. (1348). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672019000100792&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000100792&lng=es&nrm=iso)
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero, 09(08), 69-74. Recuperado en 08 de mayo de 2022, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es)

- Martín, M. C. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. En *Matronas Profesión*, 5 (17), pp.23-29. Disponible en [http://enferpro.com/documentos/validacion\\_cuestionarios.pdf](http://enferpro.com/documentos/validacion_cuestionarios.pdf)
- Madueño, P., Remuzgo, L. A., Gutiérrez, N. E., Soto, R. I., & Núñez, L. A. (2021). The directive management in the research of the university teacher in Lima [La gestión directiva en la investigación del docente universitario limeño]. *ARTSEDUCA*, (28), 84-98. <https://doi.org/10.6035/Artseduca.2021.28.6>
- Martínez Chairez, G. I., Esparza Chávez, A. Y., & Gómez Castillo, R. I. (2020). Teaching Performance from the Perspective of Professional Practice.[ El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional] *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Miranda, A. et al. (2021) La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la I.E N° 88240 "Paz y Amistad", Nuevo Chimbote - 2019. [Tesis de Maestría]. Universidad Católica de Trujillo]. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/1125>
- Meirieu, P. and Montenegro, P. A. (2019) Riquezas y límites del enfoque por "competencias" del ejercicio de la profesión docente hoy. *Pedagogía y Saberes* [online]. 2019, n.50, pp.97-108. ISSN 0121-2494. <https://revistas.pedagogica.edu.co> > PYS > article > view
- Ministerio de Educación. (2012). Marco de Buen Desempeño del Directivo. Lima: Biblioteca Nacional del Perú. <http://www.minedu.gob.pe> > xtras > marco\_buen\_...
- Ministerio de Educación (2014). Marco de buen desempeño docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-esempenodocente.pdf>

- Nizama, M. (2016) Caracterización y evolución de la tecnología educativa en el Perú. In Crescendo, [S.l.], v. 7, n. 1, p. 71-76, jun. 2016. ISSN 2307-5260. Disponible en: <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1166>>.doi:<https://doi.org/10.21895/incres.2016.v7n1.08>.
- Nuñez, M. (2017) Desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Castillo Grande. [Tesis de Posgrado, Universidad del Centro del Perú] ...<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle>.
- Ordoñez, C.G., Castillo, D., Ordoñez, A., & Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. Revista Journal of business and entrepreneurial studies Vol-4, num.1.2020. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667940012>.
- Parasuraman A., Zeithaml Valerie, & Berry Leonard (1988). "Communication and Control Processes in the Delivery of Service Quality" [Procesos de Comunicación y Control en la Entrega de la Calidad del Servicio]. Journal Of Marketing. Vol. 52, abril de 1988. 35-48.
- Rojas, I. R. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. Tiempo de Educar, 12(24),277-297. ISSN: 1665-0824. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31121089006>
- Robalino, M. (2005). Actor or protagonist? Dilemmas and social responsibilities of the teaching profession. [¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente]. Prelac journal, (1), p.7-23, illus. (Regional Education Project for Latin America and the Caribbean).

- Rodríguez, O. y Concepción, P., M. (2020). La integración escuela-familia comunidad: un reto para la educación contemporánea. *Educación sociedad*, 18(1), 70-80. [https://www.researchgate.net/profile/Osmel-Rodriguez-Companioni/publication/351457894\\_La\\_integracion\\_escuela-familiacomunidad\\_un\\_reto\\_para\\_la\\_educacion\\_contemporanea/links/60994\\_b02458515d3150ee618/La-integracion-escuela-familia-comunidad-un-reto-para-la-educacion-contemporanea.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Osmel-Rodriguez-Companioni/publication/351457894_La_integracion_escuela-familiacomunidad_un_reto_para_la_educacion_contemporanea/links/60994_b02458515d3150ee618/La-integracion-escuela-familia-comunidad-un-reto-para-la-educacion-contemporanea.pdf)
- Salazar, D. (2022). Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021 [tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84273>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus [Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consenso y Disenso]. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria [Digital Journal of University Teaching Research]*, 13(1), 101-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Suárez, N., Sáenz, J., Mero, J. (2016) Elementos esenciales del diseño de la investigación. Sus características. *Revista científica, Dominios de la Ciencia*, ISSN: 2477-8818, Vol. 2, núm. esp., dic., 2016, pp. 72-85.
- Turner, J., & Patrick, H. (2008). How Does Motivation Develop and Why Does It Change? Reframing Motivation Research. *Educational Psychologist: [¿Cómo se desarrolla la motivación y por qué cambia? Replanteamiento de la investigación sobre la motivación. Psicólogo educacional]*. *Educational Psychologist* 43(3):119-131. DOI:[10.1080/00461520802178441](https://doi.org/10.1080/00461520802178441)
- Westreicher, G. (2020). Gestión-Qué es, definición y concepto. *Gestión. Economipedia.com*. <https://economipedia.com/definiciones/gestion>

Weinstein, J., Hernández, M., Cuellar, C. y Flessa, J. (2014). Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región. Chile: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe OREALC/UNESCO. Ediciones Universidad Diego Portales: Centro de Desarrollo del Liderazgo Educativo. <https://www.redalyc.org › journal › html>.

Wiyono, B. B., Burhanuddin, & Maisyaroh. (2020). Comparative effect of the supervision of the principal and quality of organizational management in school education. [Efecto comparativo de la supervisión del director y calidad de gestión organizacional en la educación escolar] *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(Extra10), 1-13. doi:10.5281/zenodo.4155681

**ANEXOS**

## Anexo 1: Aceptación de solicitud para aplicar los instrumentos



**I.E. N° 89015 - "Avanzando en la ruta correcta"**



**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

Yaután, 24 de Mayo de 2022

**OFICIO N° 049-2022-ME/RA/DREA/UGEL-C/ IEN°89015-D**

SEÑORA: DRA. ROSA MARÍA SALAS SÁNCHEZ  
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UCV CHIMBOTE

**ASUNTO:** COMUNICO RESPUESTA

**REF. :** CARTA DE PRESENTACIÓN

Es grato dirigirme a su respetable persona, para saludarle cordialmente y al mismo tiempo, comunicarle lo siguiente:

El Sr. Dino Dunay León Broncano, es docente de la I. E. N° 89015 e Yaután; y como es política de la institución, brindar las facilidades a los trabajadores de esta casa de estudios, con la finalidad de contribuir en la actualización y superación profesional, establecidos en el marco del Buen Desempeños Docente.

En ese contexto, comunico con mucho agrado, facilitar el acceso a la I. E, al docente mencionado líneas arriba, para aplicar las encuestas correspondientes.

Aprovecho la oportunidad para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima personal:

Atentamente;

  
  
Dra. Justina B. Calderon Tzuc  
DIRECCIÓN I.E. N° 89015 - YAUTÁN  
C.M. 1032127232

## Anexo 2: Autorización para usar la identidad de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E N°89015	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Justina Benedicta Calderon Toledo	DNI: 32127237

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la institución educativa N°89015-Yaután,Casma,2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en administración de la educación	
Autor: Nombres y Apellidos Dino Dunay León Broncano	DNI: 41926717

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Yautan, 24 de mayo de 2022

Firma:



M<sup>o</sup>. Justina B. Calderon Toledo  
DIRECTORA(a) I.E. N° 89015 - YAUTAN  
C.M. 1032127237

(Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

### Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Gestión Directiva</b>	Es el cargo que le otorga la Ley al profesional que ejerce funciones para dirigir a la escuela, acciones que van desde la planificación de las tareas a desarrollar, el de organizar a todos los actores educativos para la participación y el cumplimiento de las actividades, así como el de orientar los recursos en los procesos para la mejora del trabajo y el de supervisar o ejercer el control sobre el trabajo realizado, comunicando permanentemente la intención de lograr las metas propuestas para la institución educativa (April y Buachamma, 2019).	Es la resulta de la aplicabilidad del cuestionario de gestión directiva en sus sub variables gestión institucional gestión administrativa y gestión comunitaria.	D1: Gestión Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Planifica y organiza los instrumentos de gestión.</li> <li>•Programa acciones educativas para el logro de los objetivos del PEI.</li> <li>•Implementa y utiliza la tecnología para el desarrollo académico y pedagógico.</li> </ul>	Ordinal
			D2: Gestión Administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Elabora con la comunidad educativa el PEI, PAT y RI.</li> <li>•Gestiona recursos financieros - económicos.</li> <li>•Realiza adquisición y renovación de mobiliarios, equipos, medios y materiales de enseñanza.</li> <li>•Monitorea y evalúa las actividades planificadas.</li> </ul>	
			D3: Gestión comunitaria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Considera a los padres de familia y comunidad como aliados estratégicos.</li> <li>•Proyecta a la comunidad los beneficios de las relaciones con otras instituciones de la adquisición de bienes.</li> <li>•Coordina con la APAFA, la adquisición y renovación de equipamiento y materiales de enseñanza.</li> </ul>	

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Condiciones para el desempeño docente</b>	<p>Es la realización de las competitividades afines al docente, al educando y a la comunidad. Se desenvuelve en diferentes niveles: en el contexto social y cultural, institucional, en la sala de clase y en el mismo educador por medio de actividades de reflexión. Calero (2009) citado en Nizama (2016).</p>	<p>Es la resulta de la aplicabilidad del cuestionario de condiciones para el desempeño docente de sus sub variables :Preparación de clase, participación en la gestión e intervención docente en la comunidad.</p>	<p>D1: Condiciones ambientales para la preparación de clase.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Infraestructura para el bienestar y el aprendizaje.</li> <li>•Mobiliario y equipo básico para la enseñanza y el aprendizaje.</li> <li>•Medios y materiales de apoyo educativo.</li> </ul>	<p>Ordinal</p>
			<p>D2: Participación en la gestión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Participa activamente en la gestión de la escuela.</li> <li>•Establece corresponsabilidad con la APAFA, la comunidad y otras instituciones educativas.</li> <li>•Mantiene efectiva comunicación con los diversos actores de la comunidad educativa.</li> </ul>	
			<p>D3: Intervención docente en la Comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Gestión y proyectos.</li> <li>•Fomento de trabajo.</li> <li>•Experiencias exitosas.</li> </ul>	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V1: Gestión Directiva institucional</b>	<b>Gestión</b>	Planifica y organiza los instrumentos de gestión	Ordinal
		Programa acciones educativas para el logro de los objetivos del PEI	
<b>Gestión Administrativa</b>		Implementa y utiliza la tecnología para el desarrollo académico y pedagógico	Eficiente (85 – 115)
		Elabora con la comunidad educativa el PEI, PAT y RI.	
		Gestiona recursos financieros- económicos	
<b>Gestión comunitaria</b>		Realiza adquisición y renovación de mobiliarios, equipos y medios y materiales de enseñanza	Regular (54 – 84)
		Monitorea y evalúa las actividades planificadas	Deficiente 23 – 53)
		Considera a los progenitores y comuna como asociados estratégicos	
Plantea a la comunidad educativa las ventajas de las vinculaciones con otras instituciones.			
		Coordina con la APAFA la adquisición y renovación de equipamiento y materiales de enseñanza	
<b>V2: Condiciones para el desempeño docente</b>	<b>Condiciones ambientales para la Preparación de clases</b>	Infraestructura para el bienestar y el aprendizaje	Ordinal
		Mobiliario y equipo básico para la enseñanza y el aprendizaje	
		Medios y materiales de apoyo educativo	Alto
	<b>Participación en la gestión</b>	Participa activamente en la gestión de la institución educativa	(61 – 80)
		Establece corresponsabilidad con la <b>Apafa</b> , la comuna y otras instituciones educativas	Medio
<b>Intervención docente en la comunidad</b>		Mantiene efectiva comunicación con los diversos actores de la comunidad educativa	(41 – 60)
		Gestión y proyectos Fomento de trabajo Experiencias exitosas	Bajo (20 – 40)

## ANEXO 4: Instrumento 1, de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DIRECTIVA

**Apreciado docente:** El cuestionario presentado tiene la finalidad de acopiar información sobre la Gestión directiva. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

#### I. INSTRUCCIONES

Tiene 5 respuestas posibles, marque con un aspa (X) en el recuadro de la opción que eligió.

#### II. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

ÍTEMS	CATEGORIA				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	de acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>D.1. Gestión Institucional</b> <b>El directivo...</b>					
1. Planifica la elaboración de los instrumentos de gestión de forma oportuna y pertinente.					
2. Participa activamente junto a la comunidad educativa en la elaboración de los documentos de gestión.					
3. Promueve la planificación y ejecución de proyectos de innovación dentro de la institución.					
4. Promueve espacios y mecanismos de organización y participación en comisiones con los docentes y estudiantes.					
5. Fomenta en los docentes la participación en la toma de decisiones en la institución educativa.					
6. Proporciona los recursos tecnológicos necesarios para el logro de aprendizajes.					
7. Utiliza recursos y tecnología según el propósito de las necesidades académicas y de la comunidad educativa.					
8. Provee en calidad y cantidad equipos de cómputo e internet para el logro de los aprendizajes.					
<b>D.2. Gestión administrativa</b> <b>El directivo...</b>					
9. Promueve la participación de la comunidad educativa para elaborar documentos de gestión.					
10. Mantiene actualizado los documentos de gestión institucional.					
11. Cuenta con un plan de presupuesto anual.					
12. Realiza la rendición de cuentas del manejo económico y de gestión de la institución educativa.					
13. Direcciona los recursos a necesidades prioritarias.					
14. Realiza control de las inversiones de los recursos económicos que ingresan a la institución.					
15. Distribuye apropiadamente los recursos económicos para atender las necesidades de la institución.					
16. Implementa y realiza mantenimiento de la infraestructura para el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje.					
17. Verifica la utilización óptima de equipos y recursos didácticos para el logro de los aprendizajes.					
18. administra correctamente los recursos financieros-económicos.					
<b>D.3. Gestión Comunitaria</b> <b>El directivo...</b>					
19. Fomenta la participación de los padres de familia, apoderados o tutores.					
20. Considera a los padres de familia aliados estratégicos para el logro de los objetivos institucionales.					
21. Gestiona alianzas con los aliados externos para implementar la institución educativa					
22. Comunica a los padres de familia sobre los acuerdos con los aliados externos.					
23. Participa en actividades de índole local y regional.					
24. Ejecuta iniciativas para desarrollar actividades e implementar el equipamiento de materiales de enseñanza.					

Gracias por su colaboración

## Ficha técnica del Instrumento 1

### Cuestionario de la gestión directiva

#### I.Datos Informativos:

- Autora : Rocío Magaly Choquehuanca Fermín
- Adaptación : Dino Dunay León Broncano,
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de I.E N° 89015-Yaután
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 24 minutos
- Materiales : Dos hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Autor

#### II.Descripción y propósito:

El instrumento consta 24 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de Gestión directiva en la institución educativa N° 89015

#### III.Tabla de Especificaciones:

Dimensiones	Indicadores	Peso(%)	Items	Valor
Gestión institucional	Planifica y organiza los instrumentos de gestión	35	1,2 y 3	1 - 5
	Programa acciones educativas para el logro de los objetivos del PEI		4 y 5	1 - 5
	Implementa y utiliza la tecnología para el desarrollo académico y pedagógico		6,7, 8	1 - 5
Gestión Administrativa	Elabora con la comunidad educativa el PEI,PAT y RI.	43	9,10	1 - 5
	Gestiona recursos financieros-económicos		11,12,13, 14,	1 - 5
	Realiza adquisición y renovación de mobiliarios, equipos y medios y materiales de enseñanza		15, 16	1 - 5
	Monitorea y evalúa las actividades planificadas		17, 18	1 - 5
Gestión comunitaria	Considera a los padres de familia y comunidad como aliados estratégicos	22	19,20	1 - 5
	Proyecta a la comunidad los beneficios de las relaciones con otras instituciones de la adquisición de bienes.		21,22	1 - 5
	Coordina con la APAFA la adquisición y renovación de equipamiento y materiales de enseñanza		23,24	1 - 5
	TOTAL	100	24 ítems	24-120

#### IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 24	- Totalmente de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Totalmente en desacuerdo	1

#### V. Niveles de valoración:

Valoración de la Variable: Gestión directiva (24 ítems)

Nivel	Valores
- Eficiente	88-120
- Regular	56-87
- Deficiente	24-55

#### Valoración de las dimensiones:

Dimensión Gestión Institucional (08 ítems)

Nivel	Valores
- Eficiente	30 – 40
- Regular	19 – 29
- Deficiente	08 - 18

Dimensión Gestión administrativa (10 ítems)

Nivel	Valores
- Eficiente	38 – 50
- Regular	24 – 37
- Deficiente	10 – 23

## Dimensión Gestión Comunitaria (06 ítems)

Nivel	Valores
- Eficiente	23 – 30
- Regular	14 – 22
- Deficiente	06 - 13

### VI. Validez y confiabilidad de los Instrumentos.

Datos informativos: Gestión directiva  
docente

Número de ítems : 24

Muestra Piloto : 01

Unidades muestrales : 8

Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

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

**Donde:**

$\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

$K$  : Número de ítems del instrumento

$S_i^2$  : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$  : Varianza total del instrumento

#### I. Coeficiente de confiabilidad:

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión Directiva	0.93	24

## II. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cron Bach de Gestión Directiva es de confiabilidad alta y la variable condiciones para el desempeño docente es de confiabilidad muy alta

Encuestados	ITEMS																								SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
E1	5	3	5	5	4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	96
E2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	74
E3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	1	1	3	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	78
E4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	100
E5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	105
E6	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	108
E7	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4	4	2	4	4	75
E8	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	93
Varianza por ítem	0.23	0.86	0.98	0.94	0.44	0.50	0.73	0.44	0.94	0.19	1.25	1.73	0.86	1.48	1.94	0.23	0.11	1.73	0.75	0.11	0.00	0.75	0.44	0.25	163.61
Sumatoria de las varianzas de los ítems	17.89												$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad				0.929				Varianza total del instrumento.				

$\alpha$	Coeficiente de confiabilidad	?
$K$	Número de ítems del instrumento	24
$\sum s_i^2$	Sumatoria de las varianzas de los ítems	17.89
$S_T^2$	Varianza total del instrumento.	163.61

Estadístico de Confiabilidad
Alfa de Cronbach
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_T^2} \right]$

$\alpha$	Coeficiente de confiabilidad	0.93
----------	------------------------------	------

Intervalo de valores	Nivel de Confiabilidad
0.90 - 1.00	Confiabilidad muy alta
0.80 - 0.89	Confiabilidad alta
0.70 - 0.79	Confiabilidad aceptable
0.60 - 0.69	Confiabilidad baja
0.50 - 0.59	Confiabilidad muy baja
<0.5	Confiabilidad nula

$\alpha = 0.93$	<i>El instrumento presenta una confiabilidad muy alta</i>
-----------------	-----------------------------------------------------------

Fuente: Gillem, J.A. y Gillem, H.R. (2003) Calcular, interpretar y reportar el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach para escalas tipo Likert.

## **Ficha de validez del Instrumento 1 a juicio de expertos**

### **I.Variable gestión directiva.**

Es el cargo que le otorga la Ley al profesional que ejerce funciones para dirigir a la escuela, acciones que van desde la planificación de las tareas a desarrollar, el de organizar a todos los actores educativos para la participación y el cumplimiento de las actividades, así como el de orientar los recursos en los procesos para la mejora del trabajo y el de supervisar o ejercer el control sobre el trabajo realizado, comunicando permanentemente la intención de lograr las metas propuestas para la institución educativa (April y Buachamma, 2019).

### **Dimensiones:**

- Gestión institucional es un tipo de competencia académica que permite ejecutar una adecuada planificación estratégica, por intermedio de acervos institucionales como señala Ferreiro (2020)
- Gestión administrativa considera inevitablemente temas sustanciales como; el desarrollo profesional docente, información del que hacer directivo, comunicación, infraestructura, equipamiento y servicios complementarios,
- Gestión Comunitaria establece la dinamización entre el colegio y el medio. El vínculo entre el colegio y la colectividad

### **Indicadores:**

Planifica y organiza los instrumentos de gestión, Programa acciones educativas para el logro de los objetivos del PEI, Implementa y utiliza la tecnología para el desarrollo académico y pedagógico, Elabora con la comunidad educativa el PEI, PAT y RI, Gestiona recursos financieros-económicos, Realiza adquisición y renovación de mobiliarios, equipos y medios y materiales de enseñanza, Monitorea y evalúa las actividades planificadas, Considera a los padres de familia y comunidad como aliados estratégicos, Proyecta a la comunidad los beneficios de las relaciones con otras instituciones de la adquisición de bienes, Coordina con la APAFA la adquisición y renovación de equipamiento y materiales de enseñanza.

Consta de 24 ítems

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Gestión Institucional</b> El directivo...			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Planifica la elaboración de los instrumentos de gestión de forma oportuna y pertinente.	X		X		X		
2	Directo	Participa activamente junto a la comunidad educativa en la elaboración de los documentos de gestión.	X		X		X		
3	Directo	Promueve la planificación y ejecución de proyectos de innovación dentro de la institución.	X		X		X		
4	Directo	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación en comisiones con los docentes y estudiantes.	X		X		X		
5	Directo	Fomenta en los docentes la participa en la toma de decisiones en la institución educativa.	X		X		X		
6	Directo	Proporciona los recursos tecnológicos necesarios para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
7	Directo	Utiliza recursos y tecnología según el propósito de las necesidades académicas y de la comunidad educativa?	X		X		X		
8	Directo	Provee en calidad y cantidad equipos de cómputo e internet para el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Gestión Administrativa</b> El directivo...			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
9	Directo	Promueve la participación de la comunidad educativa para elaborar documentos de gestión.	X		X		X		

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10	Directo	Mantiene actualizados los documentos de gestión Institucional.	X		X		X		
11	Directo	Cuenta con un plan de presupuesto anual.	X		X		X		
12	Directo	Realiza la rendición de cuentas del manejo económico y de gestión de la institución educativa.	X		X		X		
13	Directo	Direcciona los recursos a necesidades prioritarias.	X		X		X		
14	Directo	Realiza control de las inversiones de los recursos económicos que ingresan a la institución.	X		X		X		
15	Directo	Distribuye apropiadamente los recursos económicos para atender las necesidades de la institución.	X		X		X		
16	Directo	Implementa y realiza mantenimiento de la infraestructura para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje	X		X		X		
17	Directo	Verifica la utilización óptima, equipos y recursos didácticos para el logro de los aprendizajes	X		X		X		
18	Directo	Administra correctamente los recursos financieros-económicos?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Gestión Comunitaria</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Directo	fomenta la participación de los padres de familia, apoderados o tutores.	X		X		X		
20	Directo	Considera a los padres de familia aliados estratégicos para el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
21	Directo	Gestiona alianzas con los aliados externos para implementar la institución educativa	X		X		X		
22	Directo	Comunica a los padres de familia sobre los acuerdos con los aliados externos.	X		X		X		
23	Directo	Participa en actividades de índole local y regional.	X		X		X		
24	Directo	Ejecuta iniciativas para desarrollar actividades para el implementar equipamiento de materiales de enseñanza.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE GESTIÓN DIRECTIVA

Apellidos y nombres del juez validador : Dr.: Miguel Domínguez Moreno

DNI: 08177661

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctor	Cesar Vallejo	Doctor en Administración

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente	Universidad Cesar Vallejo	2018-2019
02	Docente	Universidad Tecnológica del Perú	2020 -2021
03	Docente	Universidad Cesar vallejo	2022
04	Docente	IES Carlos Salazar Romero	2019 - 2022

Observaciones:

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

Chimbote, 04 de junio del 2022



Dr. Miguel Domínguez Moreno  
DNI 08175661

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Gestión Institucional</b> <b>El directivo...</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Planifica la elaboración de los instrumentos de gestión de forma oportuna y pertinente.	X		X		X		
2	Directo	Participa activamente junto a la comunidad educativa en la elaboración de los documentos de gestión.	X		X		X		
3	Directo	Promueve la planificación y ejecución de proyectos de innovación dentro de la institución.	X		X		X		
4	Directo	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación en comisiones con los docentes y estudiantes.	X		X		X		
5	Directo	Fomenta en los docentes la participa en la toma de decisiones en la institución educativa.	X		X		X		
6	Directo	Proporciona los recursos tecnológicos necesarios para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
7	Directo	Utiliza recursos y tecnología según el propósito de las necesidades académicas y de la comunidad educativa?	X		X		X		
8	Directo	Provee en calidad y cantidad equipos de cómputo e internet para el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Gestión Administrativa</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
9	Directo	Promueve la participación de la comunidad educativa para elaborar documentos de gestión.	X		X		X		

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10	Directo	Mantiene actualizados los documentos de gestión Institucional.	X		X		X		
11	Directo	Cuenta con un plan de presupuesto anual.	X		X		X		
12	Directo	Realiza la rendición de cuentas del manejo económico y de gestión de la institución educativa.	X		X		X		
13	Directo	Direcciona los recursos a necesidades prioritarias.	X		X		X		
14	Directo	Realiza control de las inversiones de los recursos económicos que ingresan a la institución.	X		X		X		
15	Directo	Distribuye apropiadamente los recursos económicos para atender las necesidades de la institución.	X		X		X		
16	Directo	Implementa y realiza mantenimiento de la infraestructura para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje	X		X		X		
17	Directo	Verifica la utilización óptima, equipos y recursos didácticos para el logro de los aprendizajes	X		X		X		
18	Directo	Administra correctamente los recursos financieros-económicos?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Gestión Comunitaria</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Directo	fomenta la participación de los padres de familia, apoderados o tutores.	X		X		X		
20	Directo	Considera a los padres de familia aliados estratégicos para el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
21	Directo	Gestiona alianzas con los aliados externos para implementar la institución educativa	X		X		X		
22	Directo	Comunica a los padres de familia sobre los acuerdos con los aliados externos.	X		X		X		
23	Directo	Participa en actividades de índole local y regional.	X		X		X		
24	Directo	Ejecuta iniciativas para desarrollar actividades para el implementar equipamiento de materiales de enseñanza.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE GESTIÓN DIRECTIVA

Apellidos y nombres del juez validador : MG. : Mario Absalón Hidalgo Lama

DNI: 32908415

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister en Educación	Cesar Vallejo	DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

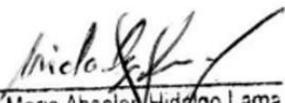
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente	Colegio Politécnico de Chimbote	1996 -1999
02	Docente	Colegio técnico El Yugoslavo	2001 -2006
03	Docente	IES Carlos Salazar Romero	2007 - 2022

Observaciones:

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

Chimbote, 04 de junio del 2022

  
Mg. Mario Absalón Hidalgo Lama  
DNI 32908415

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Gestión Institucional</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
<b>El directivo...</b>									
1	Directo	Planifica la elaboración de los instrumentos de gestión de forma oportuna y pertinente.	X		X		X		
2	Directo	Participa activamente junto a la comunidad educativa en la elaboración de los documentos de gestión.	X		X		X		
3	Directo	Promueve la planificación y ejecución de proyectos de innovación dentro de la institución.	X		X		X		
4	Directo	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación en comisiones con los docentes y estudiantes.	X		X		X		
5	Directo	Fomenta en los docentes la participa en la toma de decisiones en la institución educativa.	X		X		X		
6	Directo	Proporciona los recursos tecnológicos necesarios para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
7	Directo	Utiliza recursos y tecnología según el propósito de las necesidades académicas y de la comunidad educativa?	X		X		X		
8	Directo	Provee en calidad y cantidad equipos de cómputo e internet para el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Gestión Administrativa</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
<b>El directivo...</b>									
9	Directo	Promueve la participación de la comunidad educativa para elaborar documentos de gestión.	X		X		X		

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10	Directo	Mantiene actualizados los documentos de gestión Institucional.	X		X		X		
11	Directo	Cuenta con un plan de presupuesto anual.	X		X		X		
12	Directo	Realiza la rendición de cuentas del manejo económico y de gestión de la institución educativa.	X		X		X		
13	Directo	Direcciona los recursos a necesidades prioritarias.	X		X		X		
14	Directo	Realiza control de las inversiones de los recursos económicos que ingresan a la institución.	X		X		X		
15	Directo	Distribuye apropiadamente los recursos económicos para atender las necesidades de la institución.	X		X		X		
16	Directo	Implementa y realiza mantenimiento de la infraestructura para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje	X		X		X		
17	Directo	Verifica la utilización óptima, equipos y recursos didácticos para el logro de los aprendizajes	X		X		X		
18	Directo	Administra correctamente los recursos financieros-económicos?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Gestión Comunitaria</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Directo	fomenta la participación de los padres de familia, apoderados o tutores.	X		X		X		
20	Directo	Considera a los padres de familia aliados estratégicos para el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
21	Directo	Gestiona alianzas con los aliados externos para implementar la institución educativa	X		X		X		
22	Directo	Comunica a los padres de familia sobre los acuerdos con los aliados externos.	X		X		X		
23	Directo	Participa en actividades de índole local y regional.	X		X		X		
24	Directo	Ejecuta iniciativas para desarrollar actividades para el implementar equipamiento de materiales de enseñanza.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE GESTIÓN DIRECTIVA

Apellidos y nombres del juez validador: Mg : William A. Gonzales Vera

DNI: 32837642

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestro en Educación	Cesar Vallejo	DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente	Universidad Nacional del Santa	2019 -2022
02	Jefe de la Unidad de Investigación	Instituto de Educación Superior Carlos Salazar Romero	2014 -2022
03	Administrador	Instituto de Educación Superior Carlos Salazar Romero	2009 - 2012
03	Docente	IES Carlos Salazar Romero	1984 - 2008

Observaciones:

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

Chimbote, 04 de junio del 2022



WILLIAM ANTONIO  
GONZALEZ VERA  
Mg. WILIAM A. GONZALEZ VERA  
JUEZ DE AREA DE INVESTIGACION  
INNOVACION TECNOLOGICA

## ANEXO 5: Instrumento de recolección de datos

### Instrumento 2.

#### CUESTIONARIO DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Apreciado docente: El cuestionario presentado tiene la finalidad de acopiar información acerca de las condiciones para el desempeño docente. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

#### I. INSTRUCCIONES

Cada pregunta tiene 5 repuestas posibles. Escoja la que se vincule con lo que sucede en las condiciones para el desempeño docente, tanto en las condiciones ambientales para la preparación de clase, participación en la gestión como también en la intervención docente en la comunidad, marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de la opción que elegiste.

#### I. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

ÍTEMS	CATEGORIA				
	Nunca	Raramente	Ocasional- mente	Frecuente- mente	Muy frecuente
<b>D.1. Condiciones ambientales para la preparación de clase.</b>					
1. La institución educativa cuenta con una buena infraestructura para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje					
2. En la institución educativa el servicio de electricidad es óptimo para el desarrollo de las actividades de aprendizaje					
3. El mobiliario está en buenas condiciones, es suficiente, cuenta con pizarra para el desarrollo de clases en su aula					
4. Tiene a disposición medios tecnológicos educativos en calidad y cantidad para lograr la enseñanza/ aprendizaje					
5. Para el trabajo en el aula siempre requiere de materiales educativos y cuentas con ellos					
6. Los materiales educativos responden según las necesidades, intereses y características del estudiante					
7. Cuenta con información de los materiales didácticos entregados por el ministerio de educación					
<b>D.2. Participación en la gestión</b>					
8. Participa en la gestión de convenios estratégicos para elevar la calidad educativa.					
9. Participa en la presentación de planes de mejora a la gestión					
10. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo de apoyo a la gestión					
11. Usted busca relacionarse con las instituciones empresariales y sociales					
12. Fomenta la vinculación con las familias para asumir responsabilidad del logro de los aprendizajes					
13. Propone realizar convenios interinstitucionales en beneficio de los alumnos y la comunidad educativa.					
14. Desarrolla actividades en bien del desarrollo de la comunidad educativa					

<b>D.3. Intervención docente en la comunidad</b>					
15. Elaboras y presentas proyectos innovadores para la comunidad					
16. Desarrollas de manera individual y colectivo proyectos de investigación,					
17. Promueve bio- huertos o actividades similares para fomentar la actitud al trabajo en la institución					
18. Fomenta en los estudiantes el trabajo colaborativo con las familias para concientizar a la comunidad					
19. Comunica usted los logros exitosos de la institución a la comunidad					
20. Compartes de manera sencilla las experiencias exitosas con otras instituciones ante la comunidad, te resulta práctico					

Gracias por su colaboración

## Ficha técnica del Instrumento 2

### Cuestionario de condiciones para el desempeño docente

#### I. Datos Informativos:

- Autor : Dino Dunay León Broncano
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de I.E N° 89015-Yaután
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 24 minutos
- Materiales : Dos hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Autor

#### II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 20 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de condiciones para el desempeño docente en la institución educativa N° 89015.

#### III. Tabla de Especificaciones:

Dimensiones	Indicadores	Peso(%)	Ítems	Valor
<b>Condiciones ambientales para la preparación de clases</b>	Infraestructura para el bienestar y el	35	1,2	1 – 5
	Mobiliario y equipo básico para la enseñanza y el		3	1 – 5
	Medio y materiales de apoyo educativo		4,5,6,7	1 – 5
<b>Participación en la gestión</b>	Participa activamente en la gestión de la escuela	43	8, 9	1 – 5
	Establece corresponsabilidad con la Apafa, la comunidad y otras		10,11,12,	1 – 5
	Mantiene efectiva comunicación con diversos actores de la comunidad educativa		13, 14	1 – 5
<b>Intervención docente en la</b>	Gestión y proyectos	22	15,16	1 – 5
	Fomento de trabajo		17, 18	1 – 5
	Experiencias exitosas		19, 20	1 - 5
	TOTAL	100	20 ítems	20 -100

#### IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 20	- Muy frecuente	5
	- Frecuentemente	4
	- Ocasionalmente	3
	- Raramente	2
	- Nunca	1

#### V. Niveles de valoración:

Valoración de la Variable: Condiciones para el desempeño docente (20 ítems)

Nivel	Valores
- Adecuada	74 - 100
- Poco adecuada	47 - 73
- Inadecuada	20 - 46

#### Valoración de las dimensiones:

Dimensión condiciones ambientales para la preparación de clases (07 ítems)

Nivel	Valores
- Adecuada	27-35
- Poco adecuada	17-26
- Inadecuada	07-16

Dimensión Participación en la gestión (07 ítems)

Nivel	Valores
- Adecuada	27-35
- Poco adecuada	17-26
- Inadecuada	07-16

### Dimensión Intervención docente en la comunidad (06 ítems)

Nivel	Valores
- Adecuada	23 - 30
- Poco adecuada	15 - 22
- Inadecuada	06 - 14

## VI. Validez y confiabilidad de los Instrumentos.

**Datos informativos:** Gestión directiva y condiciones para el desempeño docente

Número de ítems : 20  
Muestra Piloto : 01  
Unidades muestrales : 8

### Prueba estadística de confiabilidad:

#### Coeficiente Alfa de Cronbach

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

**Donde:**

$\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario  
 $K$  : Número de ítems del instrumento  
 $S_i^2$  : Sumatoria de las varianzas de los ítems.  
 $\sum S_i^2$  : Varianza total del instrumento

### III. Coeficiente de confiabilidad:

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Condiciones para el desempeño docente	0.81	20

#### IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cron Bach de Gestión Directiva es de confiabilidad alta y la variable condiciones para el desempeño docente es de confiabilidad alta.

Encuestados	ITEMS																				SUMATORIA		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
E1	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	4	3	5	62		
E2	3	4	4	2	4	2	3	3	3	5	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	62		
E3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	43		
E4	4	4	4	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	4	2	51		
E5	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	48		
E6	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	1	1	2	3	3	3	50		
E7	3	3	3	2	1	2	3	1	1	3	2	5	2	1	1	1	1	4	4	2	45		
E8	3	4	3	1	3	3	2	1	3	3	2	4	1	2	2	1	2	3	3	4	50		
Varianza por ítem	0.23	0.23	0.25	0.25	0.75	0.23	0.19	0.86	0.50	0.69	0.36	0.50	0.48	0.36	0.25	0.73	0.50	0.50	0.94	1.11	43.98		
Sumatoria de las varianzas de los ítems	9.92																				$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad	0.808	Varianza total del instrumento

$\alpha$	Coeficiente de confiabilidad	?
$K$	Número de ítems del instrumento	24
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las varianzas de los ítems	9.92
$S_T^2$	Varianza total del instrumento.	43.98

Estadístico de Confiabilidad Alfa de Cronbach
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$

$\alpha$	Coeficiente de confiabilidad	<b>0.81</b>
----------	------------------------------	-------------

Intervalo de valores	Nivel de Confiabilidad
0.90 - 1.00	Confiabilidad muy alta
0.80 - 0.89	Confiabilidad alta
0.70 - 0.79	Confiabilidad aceptable
0.60 - 0.69	Confiabilidad baja
0.50 - 0.59	Confiabilidad muy baja
<0.5	Confiabilidad nula

$\alpha = 0.81$  El instrumento presenta una confiabilidad alta

Fuente: Gilem, J.A. y Gilem, R.R. (2003) Calcular, interpretar y reportar el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach para escalas tipo Likert.

## **Ficha de validez del Instrumento 2 a juicio de expertos**

### **I. Variable Condiciones para el desempeño docente.**

Es la realización de las competitividades afines al docente, al educando y a la comunidad. Se desenvuelve en diferentes niveles: en el contexto social y cultural, institucional, en la sala de clase y en el mismo educador por medio de actividades de reflexión. Calero (2009) citado en Nizama (2016).

#### **Dimensiones:**

- Condiciones ambientales de la preparación de clase, según el enfoque ecológico planteado por Turner & Patrick (2008), revelan que la ambientación del aula comunican bastante, como el propósito y el significado para lograr la comprensión de las labores académicas, en el caso de los alumnos y alumnas, sobre la apreciación frente a estos expresados, ya que tienen demasiada relación con los procesos dados en los momentos de la clase, como la participación activa del alumno en la sesión de aprendizaje, la comunicación, etc.
- Participación en la gestión. Según el Minedu (2012). En esta dimensión los docentes colaboran, aportan y participan en la gestión del centro educativo, también desarrollan proyectos de innovación que articulen con la comunidad, así mismo integren a las familias como componentes de la comunidad educacional.
- Intervención docente en la comunidad describe Minedu (2014). El Docente debe desarrollar proyectos de innovación e integrar a las familias, autoridades y comunidad en general en el trabajo colaborativo en beneficio de lograr mejoras de aprendizaje.

Indicadores: Infraestructura para el bienestar y el aprendizaje, Mobiliario y equipo básico para la enseñanza y el aprendizaje, Medio y materiales de apoyo educativo, Participa activamente en la gestión de la escuela, Establece corresponsabilidad con la Apafa, a comunidad y otras instituciones educativas, Mantiene efectiva comunicación con los diversos actores de la comunidad educativa, Gestión y proyectos, Fomento de trabajo, Experiencias exitosas.

Consta de 20 ítems.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CONDICIONES PARA EL  
DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>4</sup>		relevancia <sup>5</sup>		Claridad <sup>6</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Condiciones ambientales para la preparación de clase</b>			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La institución educativa cuenta con una buena infraestructura para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje	X		X		X		
2	Directo	En la institución educativa el servicio de electricidad es óptimo para el desarrollo de las actividades de aprendizaje apropiado de sus clases	X		X		X		
3	Directo	El mobiliario está en buenas condiciones, es suficiente, cuenta con pizarra para el desarrollo de clases en su aula	X		X		X		
4	Directo	Tiene a disposición medios tecnológicos educativos en calidad y cantidad para lograr la enseñanza/ aprendizaje láminas, entre otros para el desarrollo de sus clases	X		X		X		
5	Directo	Para el trabajo en el aula siempre requiere de materiales educativos y cuenta con ellos	X		X		X		
6	Directo	Los materiales educativos responden según las necesidades, intereses y características del estudiante	X		X		X		
7	Directo	Cuenta con información de los materiales didácticos entregados por el ministerio de educación	X		X		X		

<sup>4</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>5</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>6</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

<b>Dimensión 2: Participación en la gestión</b>			Sí	No	Sí		No	Sí	No	
8	Directo	Participa en la gestión de convenios estratégicos para elevar la calidad educativa.	X		X			X		
9	Directo	Participa en la presentación de planes de mejora a la gestión	X		X			X		
10	Directo	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo de apoyo a la gestión	X		X			X		
11	Directo	. Usted busca relacionarse con las instituciones empresariales y sociales	X		X			X		
12	Directo	Fomenta la vinculación con las familias para asumir <del>responsabilidad del logro de los aprendizajes</del>	X		X			X		
13	Directo	Propone realizar convenios interinstitucionales en <del>beneficio de los alumnos y la comunidad educativa</del>	X		X			X		
14	Directo	Desarrolla actividades en bien del desarrollo de la <del>comunidad educativa</del>	X		X			X		
<b>Dimensión 3: Intervención docente en la comunidad</b>			Si	No	Si		No	Si	No	
15	Directo	Elaboras y presentas proyectos innovadores para la comunidad	X		X			X		
16	Directo	. Desarrollas de manera individual y colectivo proyectos de investigación,	X		X			X		
17	Directo	.Promueve bio- huertos o actividades similares para fomentar la actitud al trabajo en la institución	X		X			X		
18	Directo	Fomenta en los estudiantes el trabajo colaborativo con las familias para concientizar a la comunidad	X		X			X		
19	Directo	Comunica usted los logros exitosos de la institución a la comunidad	X		X			X		
20	Directo	Compartes de manera sencilla las experiencias exitosas con otras instituciones ante la comunidad, te resulta práctico	X		X			X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CONDICIONES PARA  
EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: William A. Gonzales Vera

DNI: 32837642

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestro en Educación	Cesar Vallejo	DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente	Universidad Nacional del Santa	2019 -2022
02	Jefe de la Unidad de Investigación	Instituto de Educación Superior Carlos Salazar Romero	2014 -2022
03	Administrador	Instituto de Educación Superior Carlos Salazar Romero	2009 - 2012
03	Docente	IES Carlos Salazar Romero	1984 - 2008

Observaciones:

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

Chimbote, 04 de junio del 2022

The image shows a handwritten signature in black ink over a circular official stamp. The stamp contains the text: 'REGION ANDES', 'IES CARLOS SALAZAR ROMERO', 'MAGISTER W. GONZALES VERA', 'J. AREA DE AREA DE INVESTIGACION', and 'INNOVACION TECNOLOGICA'. The signature is written in a cursive style across the stamp.

## ANEXO 6: Base de datos

Base de datos de la Variable 1. Gestión directiva																												
	D1. Gestión institucional								Total	D2. Gestión administrativa										Total	D3. Gestión comunitaria						Total	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		19	20	21	22	23	24		
1	5	5	5	5	5	4	4	4	37	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46	5	4	3	4	5	4	25	108
2	5	5	4	3	3	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4	4	5	4	5	4	26	109
3	5	5	4	5	5	1	5	4	34	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	5	4	5	3	4	4	25	105
4	4	4	4	3	3	2	4	4	28	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	26	5	4	5	4	4	3	25	79
5	5	4	5	5	5	5	4	5	38	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	1	4	1	5	5	4	20	104
6	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44	5	5	5	4	4	5	28	111
7	1	5	4	5	2	3	2	2	24	3	4	5	3	5	3	5	4	3	5	40	2	1	3	4	3	1	14	78
8	2	4	5	3	5	5	4	5	33	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44	5	5	2	5	4	5	26	103
9	5	4	5	5	5	2	5	5	36	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48	5	4	5	5	5	4	28	112
10	5	5	5	4	4	5	5	5	38	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36	1	4	1	5	5	4	20	94
11	3	3	2	3	3	5	4	4	27	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36	5	5	5	4	3	5	27	90
12	5	4	5	5	4	5	2	3	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2	5	4	4	3	5	23	106
13	2	5	4	1	4	2	5	4	27	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	42	4	3	2	4	3	3	19	88
14	2	5	5	4	4	5	3	5	33	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	44	4	4	5	4	3	4	24	101
15	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	44	5	4	3	4	5	4	25	107
16	4	4	5	5	5	1	5	4	33	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	38	5	4	5	5	5	4	28	99
17	4	4	4	5	4	2	4	5	32	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	42	3	4	4	2	3	4	20	94
18	3	3	2	3	3	5	4	5	28	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	42	5	3	5	5	4	3	25	95
19	5	4	5	5	5	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	5	5	4	4	25	101
20	2	5	5	1	4	4	3	3	27	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46	5	4	5	4	4	4	26	99
21	5	5	5	5	5	3	5	2	35	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	1	4	1	5	5	4	20	101
22	5	5	4	5	5	3	3	3	33	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	46	5	3	5	4	4	3	24	103
23	4	5	5	3	3	2	2	2	26	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	44	2	4	5	4	3	4	22	92
24	5	5	5	5	5	4	3	3	35	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	38	5	4	2	5	5	4	25	98
25	4	5	3	5	4	3	4	4	32	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46	4	5	5	4	3	5	26	104
26	5	5	5	3	5	4	4	3	34	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	43	5	4	3	4	3	4	23	100
27	5	5	5	5	5	4	5	2	36	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36	5	3	5	5	5	3	26	98
28	5	2	3	5	3	4	4	2	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	4	4	2	2	4	19	97
29	2	5	5	5	5	3	4	3	32	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	5	5	4	28	106
30	5	5	4	5	5	2	4	2	32	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	46	3	4	5	5	5	4	26	104

**Base de datos de la Variable 2. Condiciones para el desempeño docente**

M	preparación de clase							Total	D2. Participación en la gestión						Total	la comunidad					Total	Total
	1	2	3	4	5	6	7		9	10	11	12	13	14		15	16	17	19	20		
1	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	4	5	28	97
2	1	2	4	3	4	1	2	17	2	2	4	5	1	2	17	5	5	5	4	5	28	62
3	5	5	5	5	3	5	5	35	5	5	5	3	5	5	33	5	5	4	4	5	28	96
4	2	2	3	2	3	2	2	16	2	1	2	1	2	2	12	3	3	4	5	3	21	49
5	5	5	5	4	3	5	5	32	3	3	3	5	5	3	27	5	5	5	5	5	30	89
6	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	29	98
7	3	3	2	5	5	3	3	24	1	2	4	5	1	1	15	5	3	3	3	5	22	61
8	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	5	3	5	5	33	5	5	4	5	5	29	95
9	5	5	5	3	4	5	5	32	2	5	5	5	3	2	25	5	5	5	5	5	30	87
10	3	3	3	2	2	4	3	20	3	3	3	3	3	2	22	5	5	5	5	5	30	72
11	5	5	4	4	2	5	5	30	2	5	5	5	4	5	27	2	3	5	5	2	22	79
12	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	3	3	3	5	27	5	5	4	4	5	28	90
13	1	1	1	3	4	1	1	12	4	4	3	5	4	4	27	3	2	4	4	3	21	60
14	5	5	5	4	3	5	5	32	5	3	5	4	4	5	30	5	5	4	3	5	27	89
15	2	2	4	5	5	2	2	22	3	3	3	4	5	3	27	4	4	3	3	4	21	70
16	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	5	3	5	5	33	3	3	5	5	3	24	90
17	5	5	3	4	5	3	5	30	2	5	5	5	3	2	25	5	5	4	5	5	29	84
18	3	3	4	5	4	3	3	25	3	3	3	5	5	3	27	4	5	3	3	5	25	77
19	3	2	3	2	2	3	2	17	3	5	3	5	3	3	27	4	4	5	5	4	27	71
20	5	5	5	3	5	5	5	33	5	5	4	5	5	5	34	3	5	4	3	3	21	88
21	4	4	5	5	5	4	4	31	5	4	5	3	5	3	30	5	3	5	5	5	28	89
22	5	5	5	4	2	5	5	31	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	5	27	93
23	4	5	5	5	5	4	5	33	1	2	3	4	1	1	13	4	4	4	4	4	24	70
24	2	2	3	4	5	2	2	20	4	5	3	3	3	4	27	5	5	4	3	5	27	74
25	5	5	5	4	3	5	5	32	2	5	5	5	3	2	25	4	3	3	3	4	20	77
26	2	2	4	5	5	2	2	22	3	3	3	5	5	3	27	5	5	5	4	5	28	77
27	5	5	5	4	4	5	5	33	4	3	5	3	5	3	28	5	5	5	5	5	30	91
28	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	3	4	23	92
29	3	3	2	5	5	3	3	24	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	30	89
30	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	4	4	25	93

## Anexo 7: Prueba de normalidad

Resultados de la prueba de normalidad entre gestión directiva y condiciones para el desempeño docente.

Ho: Las variables gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89015 de Yaután, Casma, 2022 tienen distribución normal.

H1: Las variables gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la Institución educativa N° 89015 de Yaután, Casma 2022 es distinta a la distribución normal.

### Prueba de Shapiro - Wilk

		Estadístico	Gl.	Sig.
V1.	Gestión directiva	.956	30	.046
V2.	Condiciones para el desarrollo docente	.913	30	.016

### Toma de decisión

Según Shapiro Wilk ( $Gl < 50$ ). La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor)  $> 0,05$ . Por lo tanto, aceptamos la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ . Es decir, los datos presentan una distribución no normal. Entonces se utiliza el estadígrafo paramétrico rho de Spearman, y para estimar la correlación se utilizó el programa SPSS V.25 y se estableció el grado o rango de correlación entre las variables en estudio utilizando la tabla de Rangos o grados de relación de Pearson.

Resultados de la prueba de normalidad entre la variable gestión directiva y la dimensión condiciones ambientales para la preparación de la clase.

		Estadístico	Gl.	Sig.
V1.	Gestión directiva	.956	30	.025
D1.	Condiciones ambientales para la preparación de la clase	.843	30	.000

### Toma de decisión

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) < 0.05, por tal razón se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ . Entonces, se dice que los datos presentan distribución no normal.

Resultados de la prueba de normalidad entre la variable gestión directiva y dimensión participación en la gestión.

		Prueba de Shapiro Wilk		
		Estadístico	Gl.	Sig.
V1	Gestión			
	directiva	.956	30	.025
D2.	Participación en la gestión	.825	30	.000

### Toma de decisión

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) < 0.05, por tal razón se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ . Entonces, se dice que los datos presentan distribución no normal.

Resultados de la prueba de normalidad entre la variable gestión directiva y dimensión intervención docente en la comunidad en la institución educativa N° 89015 de Yaután, Casma, en el año 2022.

		Prueba de Shapiro Wilk		
		Estadístico	Gl.	Sig.
V1.	Gestión directiva	.956	30	.025
D3.	Intervención docente en la comunidad	.835	30	.000

### Toma de decisión

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) < 0.05, por tal razón se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ . Entonces, se dice que los datos presentan distribución no normal.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N°89015 de Yaután, Casma,2022." , cuyo autor es LEON BRONCANO DINO DUNAY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 25 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO <b>DNI:</b> 32953342 <b>ORCID</b> 0000-0001-6029-2015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 07-08- 2022 14:10:13

Código documento Trilce: TRI - 0370175