

LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BUENAS NUEVAS, LIMA, SAN MIGUEL, 2022

por Danny Stuard Marquez Puestas

Fecha de entrega: 14-feb-2024 02:54p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2294915704

Nombre del archivo: INFORME_TESIS_-_DANNY_STUARD_MARQUEZ_PUESCAS.docx (2.72M)

Total de palabras: 19560

Total de caracteres: 106760

²
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BUENAS NUEVAS, LIMA,
SAN MIGUEL, 2022**

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTOR

Br. Danny Stuard Marquez Puestas

ASESORA

Dra. Sonia LLaquelín Quezada García
<https://orcid.org/0000-0003-2370-8418>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de la calidad

TRUJILLO - PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio ,

Yo, Dra.Sonia LLaquelin Quezada García, con DNI N° 18184207, como asesor(a) de la tesis titulada: LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BUENAS NUEVAS, LIMA, SAN MIGUEL, 2022 Desarrollada por el / la / los bachiller (es): Marquez Puestas, Danny Stuard, con DNI N° 25866854, De la MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Firma del asesor(a)

Autoridades Universitarias

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora académica

Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

Director de la Escuela de Posgrado (e)

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Mg. Renato Sebastian Palomino Asenjo

Secretario General (e)

DEDICATORIA

*Dedico el presente trabajo a mis hijos; quienes
en todo el tiempo que llevamos juntos me han
enseñado a disfrutar de la vida y de lo fructífero
del amor en familia.*

AGRADECIMIENTO

A mi buen Dios por su amor, paciencia y gracia para conmigo;

A mi madre, hermanos y hermanas por alentarme a caminar hacia adelante;

A mis hijos Jair, Gabriel y Matías por ser el motor que impulsa mi esfuerzo diario.

DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Yo, Danny Stuard Marquez Puestas con DNI 25866854, egresado de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BUENAS NUEVAS, LIMA, SAN MIGUEL, 2022, la que consta de un total de 110 páginas, en las que se incluye 17 tablas y 11 figuras, más un total de 47 páginas en apéndices.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

2

El autor


Danny Stuard Marquez Puestas

DNI 25866854

2

vi

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. METODOLOGÍA	32
2.1 Enfoque y tipo	32
2.2 Diseño de investigación	32
2.3 Población, muestra y muestreo	33
2.5. Técnicas de procesamientos y análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos en investigación	35
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	51
V. CONCLUSIONES	55
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS	57
ANEXOS	62
ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	62
ANEXO 2: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA	67
ANEXO 3: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	69
ANEXO 4: CARTA DE PRESENTACIÓN	72
ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN	73
ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO	73
ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA	81

ANEXO 8: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	83
ANEXO 9: IMAGEN DE PORCENTAJE DE TURNITIN	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de profesores de la IEP ² Buenas Nuevas – Lima, 2022	33
Tabla 2	Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022.....	36
⁴ Tabla 3	Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión gestión pedagógica.....	36
⁴ Tabla 4	Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión gestión institucional.....	37
Tabla 5	Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión gestión comunitaria.....	38
Tabla 6	Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión gestión administrativa.....	39
Tabla 7	Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022.....	40
Tabla 8	Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión preparación para el aprendizaje.....	41
Tabla 9	Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión enseñanza para el aprendizaje.....	42
Tabla 10	Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	43
Tabla 11	Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	44
Tabla 12	Distribución de los docentes de la Institución Educativa Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022, según relación entre la gestión directiva y el desempeño docente.....	45
Tabla 13	Prueba de hipótesis Gestión directiva con Desempeño docente	47
Tabla 14	Prueba de hipótesis Gestión directiva con dimensión preparación para el aprendizaje	47
Tabla 15	Prueba de hipótesis Gestión directiva con dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño	48
Tabla 16	Prueba de hipótesis Gestión directiva con dimensión ¹ participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	49
Tabla 17	Prueba de hipótesis Gestión directiva con dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022.....	36
Figura 2	Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión gestión pedagógica.	37
Figura 3	Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión gestión institucional.	38
Figura 4	Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión gestión comunitaria.	39
Figura 5	Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión gestión administrativa.	40
Figura 6	Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022.....	41
Figura 7	Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión preparación para el aprendizaje.....	42
Figura 8	Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión enseñanza para el aprendizaje.....	43
Figura 9	Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	44
Figura 10	Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	45
Figura 11	Distribución de los docentes de la Institución Educativa Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022, según relación entre la gestión directiva y el desempeño docente.	46

RESUMEN

Esta indagación tuvo buscó establecer el vínculo entre la gestión directiva y el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima -2022. El estudio fue de tipo básico, cuantitativo y no experimental. Contó con 42 docentes quienes representaban la totalidad de profesores en esta institución educativa. Se aplicó una encuesta que fueron previamente validados para evaluar las variables. Finalmente, la investigación afirmó el vínculo significativo entre la variable gestión directiva y desempeño docente, lo cual se demuestra mediante el $r_s = 0.000$. Siendo pues, que el nivel gestión directiva, en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, es de 71.43% en un nivel alto y el desempeño docente es de 76.19% siendo un nivel alto.

Palabras clave: Gestión directiva, desempeño docente, enseñanza aprendizaje, desarrollo profesional.

ABSTRACT

This research sought to establish the link between management and teacher performance at the IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima -2022. The study was basic, quantitative and non-experimental. It included 42 teachers who represented the total number of teachers in this educational institution. A survey was applied and previously validated to evaluate the variables. Finally, the research affirmed the significant link between the variable directive management and teaching performance, which is demonstrated by the $r_s = 0.000$. Therefore, the level of management at IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, is 71.43% at a high level and teacher performance is 76.19% at a high level.

Keywords: Directive management, teacher performance, teaching learning, professional development.

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la educación ha ido asumiendo muchos desafíos. La innovación tecnológica y el proceso de globalización ha provocado un gran impacto de este sector tanto así, que diversas instituciones y organismo internacionales han asumido el liderazgo en las políticas educativas, buscando lograr un eficiente sistema educativo que les garantice mantener y elevar su nivel de progreso el cual les proporcione además de los avances científicos la perpetuación de la cultura, el conocimiento, los valores, la ética profesional y buen desempeño docente.

El Banco Mundial (BM), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y otras entidades mundiales que tienen influencia en el sector económico – financiero tuvieron una participación predominante en las políticas públicas de reformas educativas. La ONU es la entidad encargada mediante la UNESCO, de diseñar y ejecutar planes para mejorar la calidad educativa, por ello ha desarrollado una planeación hasta el año 2030 incluyendo ítems como accesibilidad, la cobertura, los implementos y la calidad educativa a nivel mundial. Al respecto es necesario agregar también, que una educación óptima implica la participación de diversos factores, siendo los principales: los maestros, quienes son responsables del proceso de la enseñanza – aprendizaje, una infraestructura adecuada y la gestión del directivo (UNESCO, 2020).

Debido a la función que cumple el directivo en el sistema educativo es preciso contar con un directivo comprometido y capaz de movilizar en forma amigable las tareas administrativas y pedagógicas.

En nuestro país, el Ministerio de Educación (MINEDU) junto al Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) están realizando un trabajo en conjunto con el fin generar mejoras al gestionar las escuelas. Por un lado, MINEDU ha elaborado un documento sobre el Marco del Buen Desempeño del Directivo, donde se establece las funciones y responsabilidades que debe asumir el director y generar una mejora en la calidad al enseñar y en el aprendizaje del alumnado, además de brindar el acompañamiento y apoyo que requiera los docentes. Por otro lado, el SINEACE plantea que la gestión del directivo debe estar orientada hacia el logro de una educación óptima (MINEDU, 2014).

El Ministerio de Educación ha emitido una serie de normativas enfocadas en direccionar el trabajo de las instituciones educativas al objetivo de entregar un servicio

educativo con la calidad adecuada. El marco normativo propició que aparecieran esfuerzos de parte de los colegios públicos y privados del país para plantear acciones concretas que puedan permitir mejorar las competencias profesionales de sus respectivos docentes. En palabras de Ayala (2019) el desempeño docente es un concepto que se encuentra directamente relacionado con todas las competencias que un maestro requiere desarrollar durante el tiempo en que ejerce su labor. La suma de estos esfuerzos con la normativa vigente propició un ambiente propicio para que 2 conceptos afianzaran su relación. En primer lugar, el concepto de gestión de la calidad y, en segundo lugar, los conceptos que nos ayudan a definir la labor docente como efectiva.

Román y Hernández (2011) resalta que una organización que ha descubierto la importancia de gestionar sus procesos evidencia un enorme potencial para transformarse a sí mismas con fines de mejora. Este aporte nos ayuda a entender la calidad como una gestión intencional donde una institución busca mejorar de forma cíclica los productos y servicios que ofrecen a sus potenciales clientes. El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica, establece una definición propuesta por Indecopi que nos ayuda a entender que la gestión de la calidad implica poder entender, definir y organizar los procesos que forman parte de una organización para promover su adecuado desarrollo y consecuente crecimiento (IPEBA, 2012).

La IE Privada Buenas Nuevas es un colegio que cuenta con un certificado internacional que acredita el uso del sistema para gestionar la calidad de escuelas también conocido como ISO 21001. Del mismo modo, cuenta en su PAT (Plan Anual de Trabajo) que tiene como meta a mediano plazo, iniciar el proceso de adecuación a las condiciones básicas de calidad que el Ministerio de Educación ha establecido como estándar para todos los colegios privados del país. García, Juárez, Hernández y Salgado (2007) señalan que un sistema de gestión permite que una entidad organice, planifique, realice, verifique y corrija sus procesos internos con la finalidad de satisfacer las necesidades y características de sus potenciales clientes. En base a lo expresado por Marrero podemos deducir que una IE que asume un sistema para gestionar la calidad busca el beneficio de los integrantes de su comunidad en general. Cardona y Zambrano (2014) sostienen que el personal docente requiere de una constante evaluación y capacitación para el fortalecimiento de sus competencias profesionales debido a que forma parte esencial de las operaciones de servicio de una IE. Los efectos de esta evaluación y capacitación inciden de forma directa en los estudiantes y padres de familia a los cuales atiende.

Así también, en la IE, el directivo cuenta con la capacidad de compromiso para cumplir sus funciones, en la búsqueda de lograr una mejora en la calidad educativa de dicha institución. Esta realidad descrita orienta a formular el siguiente problema de forma general: ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022? Del mismo modo, como problemas específicos se plantea: Por un lado ¿Cuál es el nivel de gestión directiva?, por otro lado ¿Cuál es el nivel de desempeño docente?, además de conocer ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente?, seguido de ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente?, así mismo preguntar ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente? y finalmente ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente?

Esta investigación se justifica debido a que contribuye en el conocimiento sobre el vínculo entre las variables gestión de la calidad y desempeño profesional docente. Pascualetto (2017) define el conocimiento como el proceso sistemático en el cual se define la relación que existe entre un sujeto, proceso o actividad y un criterio de estudio que motiva a un investigador a buscar respuestas frente a preguntas planteadas. En ese sentido, la presente investigación tiene su fundamento en los siguientes considerandos: Teóricamente, brinda información relevante sobre la malla teórica de las variables en estudio, el grado de asociación que hay entre ellas, el nivel que registran dichas variables, con la finalidad de enriquecer el conocimiento de estas, generando al menos alguna discusión entre docentes con la finalidad de mejorarlos. En el aspecto social, la indagación beneficia a toda la escuela dado que, al plantear el vínculo directo de la gestión del director con el desempeño docente, permitirá que ambos ejerzan sus actividades con mayor compromiso y profesionalismo; sustentándose en la Teoría Sociocultural de Lev Vygotsky, que plantea que el aprendizaje de los estudiantes está también en función a la participación proactiva que tenga con el grupo y su entorno, en el desarrollo cognitivo, esto sería consecuencia de un proceso activo de colaboración con su entorno social. Su aporte metodológico radica en que se ha elaborado dos instrumentos que han de permitir servir de guía para la realización de otras investigaciones, en otro aporte dentro de este aspecto consiste en el uso de un modelo estadístico adaptado a las circunstancias de esta investigación haciendo uso de aplicativos estadísticos que permitan la determinación de los niveles y la relación existente entre las

variables. Entonces, el análisis realizado ha contribuido al campo de la investigación científica en enseñanza al aportar con una técnica y un instrumento plenamente validados que serían usados en estudios de distinta naturaleza y con propiedades de indagación diferentes. Finalmente, la justificación práctica radica en generar cambios al tomar decisiones, pues se busca conocer el nivel de cada variable y los grados de relación que hay entre ellas, para que los directivos asuman los cambios respectivos dentro de la organización educativa para que sea aplicada en el desempeño docente.

El objetivo general fue, determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022. Además, como objetivos específicos se tuvo primero identificar el nivel de gestión directiva, luego identificar el nivel de desempeño docente también, conocer la relación entre la gestión directiva y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente, del mismo modo, conocer la relación entre la gestión directiva y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente, establecer la relación entre la gestión directiva y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente, establecer la relación entre la gestión directiva y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente.

Así también, la hipótesis general fue: H_i : La gestión directiva se relaciona positivamente con el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022 y la H_0 : La gestión directiva no se relaciona positivamente con el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022; siendo las hipótesis específicas: H_i : La gestión directiva se relaciona positivamente con la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022; H_0 : La gestión directiva no se relaciona positivamente con la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022. H_i : La gestión directiva se relaciona positivamente con la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022; H_0 : La gestión directiva no se relaciona positivamente con la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022. H_i : La gestión directiva se relaciona positivamente con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022. H_0 : La gestión directiva no se relaciona positivamente con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente

en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022. Hi: La gestión directiva se relaciona positivamente con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022; H₀= La gestión directiva no se relaciona positivamente con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022

Entre los antecedentes tenemos a Rojas, Martínez y Riffo (2020) quienes describieron la gestión directiva y el estrés del personal docentes en tiempo de pandemia por la COVID-19. Esta investigación fue de tipo descriptivo y exploratorio. Contó con 87 docentes que trabajaban en la misma institución. Este estudio evidenció que entre los trabajadores no existían relaciones de colaboración de trabajo y que no se consideraban habilidades y destrezas durante el desarrollo de la praxis educativa. Como resultados obtuvieron que no se daba una correcta articulación de los elementos que eran necesario para el bien funcionamiento de la institución, esto por parte del administrados.

Herrera (2019) realizó un estudio donde evaluó la gestión directiva enfocado en optimizar una escuela en Colombia. Fue un estudio cualitativo con enfoque hermenéutico y la muestra fue no probabilística. Se aplicó primero una escala de percepción de tipo Likert y luego una lista de chequeo y una encuesta. Concluyó mencionando que es prioridad contar con una gestión directiva con capacidad de liderazgo y comunicación, con el fin de poder vincular, organizar y reforzar los procesos de mejoramiento institucional. Del mismo modo, menciona que se deben crear espacios donde los docentes puedan relacionarse con su institución y así lograr su transformación.

López, García y Martínez (2019) ejecutaron una investigación para determinar el rol que tiene la gestión directiva en la mejora educativa. Fue un estudio básico, descriptivo y con enfoque cualitativo. Concluyeron se da la relación entre el rendimiento académico y la comunicación asertiva en la comunidad educativa.

Narváez (2019) realizó un estudio sobre la gestión administrativa del acompañamiento pedagógico de los docentes en una unidad educativa en la provincia de Pichincha. El estudio fue cuantitativo, deductivo, inductivo y científico. Se llevó a cabo una encuesta y entrevistas a 301 personas como muestra. Por último, llegó a la conclusión de que la IE carece de un apoyo efectivo y que se destacaba más en la planificación y los procedimientos de enseñanza y aprendizaje. Es evidente que en esta institución es necesario un plan de apoyo.

Rodríguez y Gairin (2017) presentaron un estudio cuyo el propósito fue evaluar la influencia que tiene la gestión curricular en las praxis de los docentes, esto en las Unidades Técnicas de Pedagogía en Chile. Tuvo enfoque mixto y contó con una muestra de 567 docentes, quienes tenían cargos de jefaturas en unidades técnico-pedagógicas en diversas regiones. Determinaron que el control de la calidad se basa en la retroalimentación de la labor de los docentes y las acciones de cooperación. Del mismo modo, las prácticas de gestión curricular permiten sostener la articulación entre los planes y programas de estudio. Además, la estrategia más usada para la supervisión fue la observación de clases.

Aguirre (2019) investigó sobre el acompañamiento y el ejercicio de los maestros en una IE de Bellavista, Sullana. Fue cuantitativa, descriptiva y se relacionaron las variables de estudio. Contó con 30 docentes quienes conformaron la muestra.

Rodríguez (2019) realizó una investigación sobre el liderazgo y el ejercicio de los maestros en una escuela secundaria de Andahuasi. El enfoque cuantitativo y el diseño correlacional fueron presentados en esta investigación. Se llevó a cabo una encuesta y observación de 63 maestros. Concluyó con la existencia de un fuerte vínculo entre el apoyo pedagógico y el rendimiento de los maestros. El desempeño de los maestros también está significativamente influenciado por el liderazgo del equipo directivo. Además, aconsejó que uno de los aspectos más cruciales para obtener mejores resultados es que los maestros cuenten con perfiles de formadores de los niños.

Varas (2019) investigó el acompañamiento pedagógico directivo y el ejercicio de los maestros en una escuela en Otuzco. Contó con 44 profesores y fue cuantitativa, descriptiva y correlacional. Se descubrió que hay una conexión muy importante, humilde y directa entre el apoyo al liderazgo y el desempeño educativo. El r_s fue de 0,613 y p fue menos de 0.05.

Según Ángeles (2022) investigó las relaciones entre el ejercicio de los docentes y la gestión educativa en colegios secundarios en Comas, Lima. La indagación fue no experimental, se vincularon ambas variables y cuantitativa, además, participaron 78 docentes. Concluyo que el desempeño del maestro está fuertemente vinculado con la gestión directiva y el entorno de trabajo.

Ames (2021) investigó sobre el acompañamiento y ejercicio de los maestros en colegios del nivel primario en Ate. El enfoque fue cualitativo y no experimental que contó con 62 profesores, quienes respondieron dos cuestionarios. Determino que los docentes generaban acompañamiento también y brindaban estrategias de enseñanza y aprendizaje, esto a través de monitoreos constantes a los docentes. Del mismo modo, logró identificar los

logros y dificultades en sus prácticas y terminó realizando un compromiso entre los docentes.

Fernández (2021) ejecutó una investigación sobre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente que se da en las escuelas del Estado de Lima metropolitana. Este estudio fue de enfoque mixto, cuasi experimental que tuvo una muestra de 42 personas. Usó la herramienta CLASS para realizar la observación de las personas. Determinó que los profesores que eran parte del acompañamiento tenían alto dominio del manejo de emociones por lo que lograron una comunicación afectiva. Además, el liderazgo que ejercen los acompañantes pedagógicos impacta de forma positiva en la formación de los docentes.

Gonzáles (2019) hizo una investigación sobre el compromiso de la gestión en las escuelas y cómo afecta el ejercicio de los maestros en una escuela en San Luis, Lima. El objetivo era determinar cómo una buena gestión escolar afecta el desempeño de los maestros. El estudio, en el que participaron 129 estudiantes, encontró una relación de causa efecto entre las variables mencionadas anteriormente.

En lo que respecta a los fundamentos teóricos de la variable gestión directiva, la RAE (2014) establece que la gestión es el acto de administrar o gobernar, y proviene del latín *gestio*, -onis. Gestionar por ser un verbo transitivo que quiere decir estar a cargo de asuntos administrativos, organizativos y de funcionamiento de una entidad o una actividad económica, así mismo también gestionar es llevar adelante una iniciativa o un proyecto. Por lo consiguiente siguiendo esas consideraciones podemos decir que la práctica de gestionar tiene un carácter transformacional sobre aquello que se está gestionando y es lo que realiza el sujeto (Botero, 2009); Cuba & León (2018), manifiestan que gestionar es realizar aquellas acciones para cubrir las necesidades o solucionar las problemáticas de una organización o grupo humano. Entonces la gestión educativa es definida por Botero (2009) la acción que tiene como objetivo principal la de aplicar aquellos ejes generales que se aplican en la gestión y administración en el sistema educativo. Así también, sostiene que la gestión de educación tiene como objeto de estudio aspectos organizacionales laborales dentro del ámbito educativo y que la enriquece otras disciplinas como por ejemplo la filosofía, la psicología, las ciencias sociales, la antropología. Yupanqui (2021) que cita a Ramírez, García y Cruel (2017) señala que la gestión en educación es un conjunto de procedimientos teórico-prácticos donde se conjugan de forma vertical y horizontal en el ámbito educativo y colaboran en alcanzar los requerimientos que tiene la comunidad a las escuelas. Así mismo, Ramírez (2017) manifiestan que la gestión educativa necesita ser comprendida como una forma de conducir y orientar aspectos organizacionales en las escuelas sólo si se le reconoce

como un fundamento más el diagnóstico estratégico sobre la verdadera situación de la escuela y además sea un punto inicial para las acciones y decisiones posteriores en la cotidianidad de la labor educativa y en la práctica de la enseñanza. La gestión educativa tiene que ver con la gobernabilidad de una organización escolar, esto a su vez con el balance y la integración entre los técnicos y políticos educativos. Aseguran que sólo con ese posicionamiento estratégico se puede hablar de una verdadera gestión educativa; pues involucra también la capacidad de resolución de conflictos que se da dentro de la escuela, en todos sus aspectos como la administrativa, la pedagógica y sobre todo en la convivencia. Finalmente, Cejas (2009), trata de mostrar cómo se entiende y como se conduce la gestión educativa y establece que la gestión en educación es la realización de un conjunto de acciones estructuradas para la consecución de objetivos concertados y estipulados en un proyecto educativo de una IE. Enmarca a la gestión en educación como un proceso vital de planificación y que considera además que debe poseer visión conjugando el entorno, su contexto y las capacidades propias o potencialidades de su IE.

Gestión educativa del director o gestión directiva según López, García y Martínez (2019) se refiere a la competencia de lograr que la organización, las estrategias, el sistema y estilo, las destrezas, las personas y las metas de la entidad en cuestión se relacionen de manera adecuada. La orientación de la IE está influenciada por la gestión directiva. Por lo tanto, la gestión directiva ayuda a dirigir los objetivos que se han establecido en lugar de asignarle tareas para direccionarlos. Para Cejas (2009), el director dentro de la gestión educativa se vuelve un conductor, un armonizador de voluntades con autoridad legítima, en algunos momentos concertará, en otros convocará, en otros armonizará y en otros momentos orientará, dirigirá, hará respetar y cumplir los acuerdos que se hayan asumido. El director marcará el tipo de gestión que desarrollará en la IE, podrá caer en el desorden y anarquía cuando su ejercicio de autoridad no es claro y también será conflictiva si su dirección es autoritaria o soberbia, ambos lados debe evitar para desarrollar una buena gestión. Por último, Rojas, Martínez y Riffo (2020), sostienen que la gestión directiva representa un empoderamiento de cualidades como, por ejemplo, las capacidades pedagógicas – administrativas que conllevan a lo toma de decisiones en las instituciones educativas. Así también consideran que el liderazgo, es una capacidad que se requiere como factor importantísimo dentro de la escuela y para la gestión en educación.

El Decreto Supremo N° 006-2021-MINED, aprueba los Lineamientos para gestionar las IE del Estado de Educación Básica y plantea que la gestión escolar es la fusión de actos

administrativos y planes de liderazgo que buscan la formación integral de la y el estudiante. Además, garantiza su educación básica continua hasta la finalización de esta. Se cumplirá este objetivo mediante acciones operativas, prácticas pedagógicas y la búsqueda del bienestar escolar. El gestor es aquel que hace el planteamiento junto a los actores, siendo los actores directos: directivos y maestros, padres y estudiantes, así mismo los actores indirectos son aquellas que apoyan a lograr las metas escolares, ellos son conferencistas, enfermeras, psicólogos, los cuales cumplen con un mismo objetivo. Es así que los directivos son conscientes que sus decisiones tendrán un fuerte impacto en la comunidad del plantel. Los logros de los resultados se basan en el talento y esfuerzo esa es la administración. También se logra cuando el director o gestor ayude a la acción de objetivos en forma responsable y eficaz, los trabajos se desarrollan en equipo, con los esfuerzos comunitarios, se debe responder a las carencias que cada momento y circunstancia que se presenta, así se usan las habilidades técnicas, humanas, para resolver y plantear problemas.

Cejas (2009) señala que toda gestión directiva verdadera tiene como objetivo crear cultura organizativa que sea eficiente y democrática, además, de contar con funciones claras y autoridades que fortalezcan y potencien los sistemas de comunicación y participación. Del mismo modo, deben motivar a la responsabilidad entre los miembros. Esto se da creando condiciones necesarias para que las diversas estrategias sean encaminadas a el logro de los objetivos y metas. Evaluar los procesos y resultados de los servicios educativos que se ofrece a las escuelas para identificar los logros, las limitaciones y, sobre todo, sugerir soluciones innovadoras y creativas.

Las fases de la gestión directiva son: La planificación, que viene a ser el primer paso de la gestión, que busca definir los objetivos a cumplir, ya sean generales o específicos, dentro y fuera de la institución, precisando el tiempo en que estas metas puedan conseguirse, indicando el tipo de recursos con los que se dispone. La planificación es una hoja de ruta que guía los parámetros a seguir en cada institución, insertando de manera informada la solución a los requerimientos de la comunidad, logrando que la educación sea una poderosa herramienta de transformación en la sociedad. La organización, por ser el paso siguiente a la planificación se enfocará desde dos visiones; desde el punto de vista orgánico y como organización. La acción orgánica encaja al establecer funciones, roles y estructuras orgánicas; en donde las personas que la integran se encuentran en constante interacción. Así también, como organización, debe encargarse de propiciar un clima laboral adecuado en donde todos sus integrantes se encuentren satisfechos e identificados con las metas

educativas. La dirección, siendo la tercera etapa, es la personalización de la administración, conjugándose en él poder, liderazgo y mando; pues en esta etapa se desarrolla el acto educativo como tal, pues establece la relación interpersonal para trabajar y lograr los objetivos institucionales. La evaluación, es vista como la finalización de la etapa de ejecución, pues en ella se realiza el análisis de lo logrado o no, de los factores que han involucrado en su logro o que intervinieron para dificultarlos. Así puesto, esto brindará la información necesaria para la realización de diferentes acciones que puedan corregir errores y deficiencias de la administración educativa, conllevando al logro exitoso de cada uno de sus objetivos. Siendo la evaluación un proceso ordenado, planificado y sistemático debe ser permanente y conllevar a la objetividad de los resultados.

Los enfoques de la gestión directiva, están clasificados, según Ballón (2016) en cuatro enfoques: Focalizadas en el liderazgo pedagógico, la gestión directiva debe focalizarse en los aprendizajes, pero relacionado con una serie de actividades vinculadas en forma directa con la E-A que realizan los docentes y estudiantes, en este enfoque considera al liderazgo de carácter transformador, no se reduce a repetir las condiciones que ya están dadas a través de metas, sino que la intención es ir avanzando hacia una mejora continua tanto en el aprendizaje como en el ejercicio docente. El liderazgo por tanto debe ser democrático, ello implica que debe observarse desde dos ángulos, la primera que tiene como fundamento de aprendizaje y responsabilidades de los estamentos requiere una sana convivencia de carácter democrático y la instalación en un nuevo pacto con PP FF y comunidad. De la gestión participativa, este enfoque está vinculado a los recursos humanos, y está dirigido a la gestión que realice el director con los actores del proceso. Le otorga un papel activo con autonomía y voluntad propia para poder ejercer alguna acción determinada, la participación es fundamental porque en la institución es entendida y comprendida no solamente de la cúspide de la pirámide de la gestión sino de todos los estamentos lo cual permite dar una mejor consistencia y en ella pues se involucran a maestros, administrativos, PP FF y estudiantes, todos asumen la responsabilidad de generar ambientes de procesos laborales y de aprendizaje de acuerdo a los propósitos que plantea la educación básica. Finalmente, el enfoque transformacional, el cual se centra en el que hacer institucional para conseguir aprendizajes de calidad, ello presupone que el director reconozca adecuadamente la dinamicidad del proceso educativo enmarcado la normatividad vigente y la interacción entre estamentos, plantea pues la recuperación del sentido y la valoración que tiene la vida escolar potenciando para ello todas la diversidad de cualidades personales y viéndolo a estos

como una totalidad, el líder transformacional toma en cuenta pues el aporte personal y colectivo de los miembros de las escuelas.

Las prioridades de la gestión educativa, entendiendo que la pandemia del Covid 2019, ha generado estragos que han de ser muy difíciles superarlos de forma completa y volver a la normalidad, ha trastocado todos los actos de la humanidad, la educación en consecuencia no está al margen de este problema y quizá ha sido una de las actividades más golpeadas en estos últimos tiempos. No se puede hablar de una gestión directiva sin tocar el problema latente, es por eso la UNICEFF, en 2020 para afrontar, aunque sea en forma parcial este problema, ha considerado cinco desafíos: Reestructuración de los proyectos institucionales, es lógico que los proyectos de carácter institucional, no pueden ejecutarse tal como se había planificado antes que aparezca esta pandemia, ello implica que hay que hacer de ajustes necesarios para al menos conseguir en forma parcial algunos resultados de toda la planificación realizada, en la actualidad se cuenta con el conocimiento del entorno de la escuela y el conocimiento de la vida familiar de los estudiantes, se cuenta asimismo con equipos ya establecidos de docentes y administrativos que conocen sus respectivos roles. Capitalización potencial de los diversos actores que intervienen en educación, el liderazgo en la gestión directiva debe basarse en un tipo de liderazgo distribuido para fortalecer las jornadas laborales en equipos, porque de esa manera habrá un intercambio de tal manera que tanto docentes como estudiantes brinden lo mejor de sí para conseguir mejorar aprendizajes. Tenemos como insumos los equipos docentes, los estudiantes, los canales comunicativos de docentes y estudiantes, los PP FF y el sistema de Internet. Las diversas decisiones y línea de trabajo, como se sabe la comunicación en la gestión son trascendental para el logro de la sinergia y compromisos entre los estamentos, que hoy se encuentran dispersos debido a las circunstancias de la salubridad mundial pero el aliado son los sistemas de comunicación que están dados para comunicarse vía celulares, el sistema de Internet en cualquiera de sus modalidades. Contamos para ello con las direcciones electrónicas de los estudiantes, las redes comunicacionales para emitir la información correspondiente. Monitoreo y acompañamiento al equipo docente dentro de la coyuntura actual, Para este desafío, los directores deben de trabajar con los equipos de profesores porque son quienes conforman lo que se denomina en tiempo de guerra “el primer frente o línea” para remediar, aunque sea en forma parcial la presente emergencia, los directivos deben asumir su campo tomando como insumo principal la redes para supervisar, evaluar y conocer los productos en los

aprendizajes. Se cuenta con el PEI, PCI y otros documentos normativos, los docentes que han conformado equipos de trabajo, los portales del Minedu.

En cuanto las dimensiones que corresponde a la gestión directiva, de acuerdo con el D.S N° 006-2021-MINEDU, que da el visto bueno a los lineamientos para la gestión en las I.E del Estado de Educación Básica. La gestión en las escuelas tiene cuatro aspectos claves. Estas son las esferas de la operación que la gestión escolar usa para estructurar sus prioridades y hechos, y así alcanzar a brindar un servicio educativo de calidad. Para fundamentar el ejercicio directivo se plantean las esferas de la gestión en educación. Dimensión estratégica, es la que nos da una visión transparente y dividida de las metas educativas de la IE, por la cual se planean un norte y un fin para el perfeccionamiento de este. El propósito de esta dimensión es alcanzar un panorama integral de los medios, carencias únicas de los actores comunitarios educativos y de la IE, es por eso se debe tener en cuenta las otras dimensiones. La dimensión estratégica tiene como norma principal el desarrollo integral total de los alumnos, es la práctica profesional de forma ética, en el marco de desenvolvimiento organizativo cumpliendo ciertas exigencias y normas en el ejercicio de la práctica educativa. Toda la organización con la finalidad de lograr el propósito en educación mediante el esfuerzo en conjunto y permanente. Dimensión administrativa, referidas a suministrar aquellos requerimientos relacionados a los recursos humanos, instrumentos y medios financieros para cumplir los planes de la escuela. También abarca la capacidad de resolver los problemas de la vida cotidiana de la escuela, los conflictos, las negociaciones para conciliar el beneficio de cada individuo con los beneficios de la escuela Para ellos, administrar será tomar decisiones y realizarlas para precisar acciones y lograr metas. Todas las actividades escolares se deberán realizar de manera eficiente y eficaz, optimizando el tiempo aplicado y beneficiar a los alumnos del desarrollo de las competencias. Se debe gestionar dicha dimensión para obtener su efectividad diaria y segura de la escuela, sin esta no se puede alcanzar lo planificado a mediano y largo plazo. Dimensión pedagógica, es el cumulo de acciones y medios para lograr los aprendizajes. Esta se enfoca, principalmente, en todas las acciones que acompañan los procesos de aprendizaje los cuales guían la formación integral de la comunidad educativa, en el marco del CNEB. De este modo, se indaga certificar una atención oportuna a las y los alumnos, conforme sus necesidades, particularidades, que sea de prioridad al contexto de la comunidad. Dimensión comunitaria, se refiere a la gestión que se tiene con la convivencia escolar que está dada en el CNEB, el cual repele toda forma de violencia y discriminación, a la información pertinente

de la educación sexual integral, que tengan relación con vínculos estratégicos, el que va a la par con socioafectivo y cognitivo, a la participación de las familias, a confortar los factores protectores y disminuir las causas de 3 riesgos desde un punto de una recta de hecho formativa, promocional y preventiva, mirando en todo momento una asistencia inclusiva que valore la diversidad. Por lo tanto, todo estos procesos y acciones tienen como fin hacer de una IE un lugar eficaz para el desarrollo integral y eficaz de los aprendizajes del estudiante.

En relación a las bases teóricas de la segunda variable de estudio, desempeño docente: Si bien es cierto, la educación en nuestro país sigue siendo un reto... ¿por qué? Eso responde a muchos factores que se comparten por la mayoría de las familias. Sin embargo, no son los únicos. Los docentes también juegan un papel muy importante y a lo cual presentan necesidades; estas se manifiestan en el desenvolvimiento del día a día. Un contexto distinto y que lo direcciona a capacitarse y actualizarse, pero ¿cuál es el verdadero fin de este profesional? En que los docentes forman seres humanos, etapas de base para su desarrollo en la sociedad y lo expresado direcciona a un gran compromiso. Montenegro (2003), afirma que desde las competencias y el comportamiento el desempeño docente es cómo actúa el docente para poder cumplir con sus deberes, actividades relacionadas a él mismo, al estudiante y al entorno. Además, sus actividades lo realizarán mediante una acción reflexiva bajo un contexto sociocultural, institucional, del aula. Remedios (2005) sostiene que el desempeño docente son los procedimientos del actuar del docente vinculados a las funciones de cada una y de su relación entre el maestro, metodología y orientación en educación e investigación; con el objetivo continuo de formar estudiantes, modelados bajo sus motivaciones, habilidades, costumbres y competencias, como demostración de su identidad. En los términos de Díaz (2009), podemos entender como desempeño docente a la práctica pedagógica de calidad que ejecuta el docente en el aula, participa en la mejora de la IE y asume una responsabilidad intrínseca de superarse en su carrera profesional. También entendemos por desempeño docente al conjunto de acciones específicas realizadas por el profesor tomando en cuenta su función y que depende directamente de él mismo, el estudiante y el contexto. Tiene lugar en diversos escenarios como: en un entorno social y cultural, en una escuela, en el aula y en la misma labor del docente a través de actividades reflexivas. El desempeño de los maestros se evalúa para optimizar la calidad en educación y determinar las cualidades profesionales. (Montenegro, 2007). Torres y Zegarra (2015), manifiestan que el ejercicio de los maestros se encuentra vinculado con las funciones que

corresponde a los maestros, definido por factores asociados al referido profesor, al discente y al contexto; por tanto, la calidad educativa está sujeta al óptimo desempeño mostrado por cada docente. Por consiguiente, el desempeño de los maestros se resume a las actividades que este ejecuta con la finalidad de encumbrar el nivel cultural del alumnado y por ende del ambiente social donde se desarrolla. Así mismo, Peña (2002) considera que el desempeño de los maestros es lo que el docente efectúa para cumplir lo que se ha encargado, el cual será calificado después de terminar. Ponce (2005) concibe como aquellas prácticas pedagógicas en donde su desenvolvimiento determinará ser aquel guía, orientador, formador y evaluador respecto al proceso de la enseñanza y los resultados significativos en los aprendizajes de los estudiantes. Como lo hace notar Guzmán (2015) este desempeño constituye como aquella pericia, la cual dirige hacia una actuación reflexiva frente a las diversas situaciones que se pueden manifestar tanto dentro como fuera de la institución, el medio en el cual se desenvuelve su práctica como docente.

El MINEDU (2014) define al desempeño docente como formas de actuar que se pueden observar en el docente, las cuales se pueden describir y evaluar para reflejar su idoneidad. Está relacionado directamente con el logro de aprendizaje que se espera y la manera de realizar las acciones encomendadas, la cual determina su nivel de competencia. En el Marco de buen desempeño del maestro, considera la carrera docente como un aspecto complejo que exige una práctica reflexiva, además de una actuación crítica, y en cada contexto tomar decisiones acertadas. El maestro se concibe como un protagonista del cambio, pues es consciente que forma a sus estudiantes a través de su ejemplo y sus palabras. Es necesario que el docente trabaje éticamente y de manera colectiva para planificar, evaluar y reflexionar sobre su práctica pedagógica. (MINEDU, 2014)

Para Martínez y Guevara (2015), el profesor para ser eficiente en el actuar del día a día dentro de su IE debe poseer las siguientes características: Conocer el cómo y el que deben aprender, sus estudiantes. Ser un ente que haga gestión didáctica de su trabajo pedagógico. Debe realizar constantes actualización de la rama en que está involucrado, para así brindar un mejor aprendizaje. Se reconoce y valora como profesional. Tener las responsabilidades legales y éticas en favor de sus de sus alumnos. Ser partícipe de la gestión institucional, promueve la unión entre la IE y la sociedad para garantizar el egreso de los estudiantes.

Una de las características fundamentales es que el docente debe poseer cualidades de ser creativo, dedicado, cooperativo, flexible, empático, responsable, preocupado; por ende para una buena enseñanza no solo se requiere enseñar sino escuchar, comprender a los

estudiantes y sobre todo apoyar en los diferentes problemas que se le presente en su vida académica, social o familiar (Fundación, 2014).

Según Blanco (2008), los sistemas educativos profesionales actualmente requieren sistemas que sean dinámicos, flexibles y capaces de proporcionar aprendizajes que permitan potenciar la calidad y el desarrollo de los estudiantes. El maestro debe reunir rasgos y cualidades que lo distingan. La calificación de un maestro depende de la competencia demostrada. Dentro de las responsabilidades del desempeño docente se incluyen: La función metodológica se refiere a las actividades que se enfocan en la planificación, ejecución, control y evaluación del proceso de E-A; por su naturaleza, ayuda a desarrollar y cumplir la tarea. Función investigativa: El objetivo principal de esta función es analizar de forma crítica, problematizar y reconstruir la teoría y la práctica educativa en una variedad de entornos en los que el docente se desempeña. Función orientadora: A través del autoconocimiento, al diagnosticar e intervenir a nivel psicopedagógico; la función orientadora ayuda en la formación integral.

El objetivo de la evaluación del desempeño docente es evaluar los resultados del proceso de enseñanza pedagógica, el vínculo del maestro con el alumnado, los directivos y la responsabilidad laboral. Valdés (2015) Estos resultados de mejora inspiran a los maestros. El rendimiento académico se obtiene del proceso de aprender que imparten los maestros a los alumnos. El propósito de estos resultados es medir los objetivos y metas establecidos en la materia a través de las calificaciones. La evaluación del desempeño de los docentes es una gran oportunidad para identificar los puntos fuertes y los aspectos que debe mejorar el docente en el desempeño en educación superior, lo que significa que los procesos relacionados con los indicadores de calidad de las instituciones son cruciales.

El Marco del Buen Desempeño Docente del MINEDU, comprendido como aquel manual estratégico en el que se distribuye los siguientes ámbitos: Descripción de los dominios. Descripción de las competencias. Descripción de los desempeños. Con lo expuesto, se sugiere que el cuerpo docente logre estas expectativas, puesto que su cumplimiento permitirá el buen desarrollo de su profesionalidad. Es más, estas actuaciones van a alcanzar un mismo propósito enmarcado que es contribuir en la promoción de los aprendizajes de los discentes. Desarrollando con más detenimiento en relación con este marco del buen desempeño docente, este se desglosa en 4 dominios necesarios como base para su posterior ejercicio:

- El Dominio 1 comprende el manejo sobre la elaboración, planificación de los contenidos curriculares y las situaciones de aprendizaje, pues estas se encuentran sujetas a los fines de la institución. Por eso es clave organizar con previa anticipación cada contenido en su conjunta relación con los objetivos fijados. Actualmente, existe la improvisación por parte de estos actores, debido a que no dominan estas documentaciones o la falta de capacitaciones y actualizaciones, entre otros más. Gagné y Briggs (2007) exponen que la ausencia de la planificación en la enseñanza solo conlleva a la inseguridad e inconsistencia sobre la formación de los estudiantes, y a lo cual no se lograría ningún resultado favorable.
- El Dominio 2 comprende la acción pedagógica (la utilización de estrategias, empleo de recursos didácticos, instrumentos) en la mejora de la enseñanza emprendida por el docente. Es desarrollar el proceso de enseñanza de manera diversa e inclusiva en todos y todas las estudiantes. Tiene que ver con el apoyo pedagógico que realiza el docente para la conservación de un entorno que beneficie el logro del aprendizaje, el conocimiento del contenido disciplinar, mantener motivados constantemente a los estudiantes, el uso de una gama de metodologías de enseñanza y evaluación también es necesario considerar el empleo de los recursos didácticos que sean oportunos e importantes. Involucra la utilización de variados instrumentos y reglas que ayudan a identificar los logros y los retos para generar mejores aprendizajes, como también algunas consideraciones en la enseñanza que son necesarios optimizar.
- El Dominio 3 comprende la intervención del docente en la gestión de la escuela en conjunto con los demás miembros de las escuelas. Participar para gestionar la escuela que se articule a la comunidad: Enfatiza en la intervención democrática para gestionar la IE y constituir una comunidad de aprendizaje. Considera elabora, ejecutar y evaluar el Proyecto educativo institucional promoviendo el diálogo efectivo con toda la comunidad educativa, propiciar una convivencia saludable.
- El Dominio 4 comprende el desarrollo profesional y la identidad del docente una mirada consciente sobre el quehacer pedagógico, es decir, si su ejercicio se centra en comprometerse con el aprendizaje de los alumnos. Es más, la formación de valores, actitudes, comportamientos van a configurar aquella identidad profesional. Incluye la formación educativa y el desempeño de todos los maestros, necesita que el docente reflexione sistemáticamente sobre el ejercicio de su práctica en pedagogía, el quehacer cotidiano de sus colegas, el trabajo colectivo y compromiso en actividades

para que el docente evolucione. El cumplimiento de las secuencias y logros del aprendizaje, y la preparación para diseñar y desarrollar las políticas educativas en la región y en el país.

La competencia de los maestros referidos en el Marco del Buen Desempeño Docente propuesto por el MINEDU, en un principio, se mencionó sobre los 4 dominios cuyo ejercicio ha de ser vista por todo docente. Ahora, cada ámbito está constituida por competencias. Pero ¿qué implica ser un docente competente? Para Pavié (2011) el profesor competente se concibe como aquel profesional que ejecuta los recursos de la forma más efectiva; recalcar que estas no se van a desarrollar o definir en una etapa sino más bien, conforme van presentándose, se van a ir modificando o perfeccionando. A continuación, lo expresado se manifestará de acuerdo con el orden en lo cual se encuentra especificado:

- Competencia 1: En el cual se tiene conocimiento sobre los contenidos, enfoques de cada proceso de aprendizaje vinculado con las características y los requerimientos de los estudiantes.
- Competencia 2: En el cual se recurre a la previa planificación de las líneas en el proceso de aprendizaje, los recursos a utilizar en conjunto de los colegas de su misma área.
- Competencia 3: En el cual fomenta un clima favorable con el fin de llevar a cabo el desarrollo de los aprendizajes.
- Competencia 4: En el cual guía con dominio sobre lo planificado y gestiona los recursos acordes a las necesidades.
- Competencia 5: En el cual se valora de forma progresiva los resultados en dirección a las metas determinadas por la institución.
- Competencia 6: En el cual exista la disposición respecto a la gestión de la institución.
- Competencia 7: En el cual genera o propicie relaciones efectivas con la comunidad educativa y las demás instituciones que actúan como sociedad.
- Competencia 8: En el cual muestra una consciencia sobre su ejercicio como actor de la comunidad.
- Competencia 9: En el cual desarrolla los principios éticos como persona.

Las dimensiones del desempeño docente están en relación con las 9 competencias, agrupadas en 4 aspectos:

El ámbito de enseñar a los alumnos engloba las competencias 1 y 2, del MBDD (2012), haciendo referencia que: El docente hace sus documentos pedagógicos desde una

percepción de su realidad social, intercultural e inclusiva donde se encuentra la IE. El docente debe conocer el entorno social, cultural y sus conocimientos en que se encuentra sus estudiantes. El docente debe dominar los temas pedagógicos y disciplinares. El docente debe tener o preparar material educativo, métodos de enseñanza y exámenes. La enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, engloba las competencias 3 y 4, del MBDD (2012), hace referencia que el docente debe: Manejar el logro del docente mismo, del estudiante, de los contenidos, etc. utilizando instrumentos, estrategias desde una perspectiva variada e inclusiva; generar un clima agradable, a través de la mediación y orientación entre él y sus alumnos para que permita el aprendizaje; el docente debe conocer bien los contenidos, promover la motivación en sus alumnos, desarrollar diferentes maneras metodológicas y de evaluación; el docente debe emplear materiales creados pertinentes y relevantes para su cesión de clase; el docente debe verificar si se logró el objetivo empleando criterios he instrumentos, si el objetivo no fue logrado este debería ser capaz de identificar y mejorar lo que dificulta el aprendizaje.

Participación en la gestión de las escuelas en conjunto con la comunidad: Engloba las competencias 5, 6 y 7, del En el MBDD (2012) hace mención que el docente debe: Ser partícipe de manera democrática en la gestión de la IE. Conocer a todos los actores de la IE y de su comunidad. Participar en el proyecto educativo nacional (PEI) ya sea en su elaboración, ejecución y evaluación. Ser partícipe de la generación de un agradable clima institucional. Respetar, así como valorar su cultura, religión, costumbres y otros, de la comunidad y de las familias para lograr alcanzar el aprendizaje de sus alumnos.

Desarrollo del profesionalismo y la identidad del maestro: Engloba las competencias 8 y 9, del Teniendo en cuenta el MBDD (2012), el docente debe: Entender cuál es proceso profesional en su formación y desarrollo docente; no solo en él, sino también de los demás docentes. Obtener aprendizajes (habilidades, conocimientos, conductas, y valores) para entender sobre su ejecución pedagógica de el mismo y de sus colegas, así como de trabajos en grupos y el apoyo entre mismos docentes. Participar de capacitaciones profesionales. Asumir su incumbencia en los resultados de los procesos del aprendizaje. Debe manejar responsablemente la data sobre el modelo y la puesta en marcha de las políticas en educación en el Perú y a nivel de departamento.

Desempeño del maestro y calidad: El desempeño docente se refiere a las realizaciones observables del educador ante las tareas que puedan presentarse en su práctica. A lo cual Guzmán (2015) indicó: habilidad que posee o dispone ante una situación supuesta;

y que su dominio sobre este campo pueda verse reflejado ante ese determinado espacio en el cual se desenvuelve. De la Cruz (2008) declaró una valorización al quehacer de todo docente y entre los puntos a ser evaluados son los siguientes: el comportamiento que manifiesta en la gestión, organización en relación con los discentes, las habilidades que refleja en dirección a las teorías pedagógicas y entre otros más; cuya meta compartida sea en lograr aquellos estándares fijados para su excelencia. Teniendo en cuenta este quehacer, existen 40 desempeños que van a sujetarse al MBDD. Es más, para que lo expresado se posibilite a un resultado óptimo, es de suma importancia la presencia de los factores que lo engloban y son:

- a) la disciplina de la didáctica que debe ser manejable respecto a su campo pedagógico.
- b) Las cualidades o comportamiento en relación con su labor.
- c) El profesorado tiene en cuenta promover el interés de los estudiantes, y con ello impulsa a que el estudiante pueda rendir en su aprendizaje.
- d) El apoyo y la capacidad en llevar a cabo la enseñanza de manera clara, sencilla y, como tal logrando buenos resultados. (Flores, Polo y Torres, 2018).

Frente a ello ¿Existirá relación alguna entre los desempeños y la calidad educativa? Hablar de ello vincula hacia un gran repertorio de definiciones que pueden proporcionarnos. Medina (2009) lo define como la optimización en el uso apropiado de ese algo que se viene realizando. Martínez, Tobón y Romero (2017) declararon que la calidad educativa es más que la eficiencia u acreditación, y para obtenerla es necesaria la participación de educadores. Y todo lo antes mencionado tiene el fin en brindar un mejor servicio a este sistema.

Ahora bien, este sistema educativo tiene como búsqueda en alcanzar la calidad, es por ello, que se vienen realizando evaluaciones respecto a los desempeños. Citando a Marcelo y Vaillant (2009) manifiestan que dichas evaluaciones se han observado “diferencias en las competencias, conocimientos, actitudes que atentan contra un cierto “igualitarismo formalista” dentro de un plantel docente” (p.105). Asimismo, estas evaluaciones son un aseguramiento a lo que se busca en cada institución obteniendo así la credibilidad en lo que se ofrece. Es por ello, que la información que se recoge debe ser confiable y sobre todo objetiva. En suma, a lo expuesto, los desempeños van a formar una pieza clave en su profesión docente con actualizaciones en sus diversas dimensiones; y así presto a los criterios de la calidad en el servicio que se les brinda a los estudiantes en su formación.

II. METODOLOGÍA

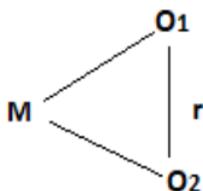
2.1 Enfoque y tipo

De acuerdo al enfoque la investigación fue cuantitativa y por el grado de abstracción es de tipo básica, a decir en el manual de Frascati (2015, p.47), teniendo en cuenta el empleo de sus variables es tipo no experimental, se realizó con la finalidad de obtener actuales teorías de los fundamentos que subyace de las manifestaciones y sucesos observables, excluido de la aplicación o uso particular. Por lo que en el presente trabajo de investigación se estudió la realidad tal cual es, sin transformaciones; solo buscamos **determinar la correlación existente entre las variables.**

2.2 Diseño de investigación

El presente estudio ha seguido el diseño correlacional, a decir Hernández (2014) es en la que el encargado de la investigación evalúa dos variables para comprender y evaluar estadísticamente la relación (es decir, la correlación) entre ambas excluyendo influencia de ninguna variable extraña. Donde la correlación será positiva si ambas variables cambian, negativa si una cambia y la otra no y cero si no cambia ninguna de las variables. Por lo que las variables de estudio, en el reciente trabajo, son de un comportamiento social que ocurre en un intervalo de tiempo, espacio determinado y solo se observa sin intervenir el comportamiento de la relación sus dos variables.

Representado por el diagrama:



Dónde:

M: Es la porción muestral de 42 profesores de la IEP Buenas Nuevas – Lima, 2022.

O1: Gestión directiva.

O2: Desempeño docente.

r : Es el coeficiente de correspondencia entre las variables.

2.3 Población, muestra y muestreo

Población en estudio

Jany (1994, p. 48) refiere sobre población, conjunto de personas o individuos pertenecientes a un lugar y que tienen una cualidad o característica en común sobre las cuales se desea hacer un estudio. Por consiguiente, cabe señalar que la población estuvo formada por 42 docentes de ambos géneros de la IEP Buenas Nuevas – Lima, 2022. Lo que se plasma en la siguiente tabla.

Tabla 1
Población de profesores de la IEP Buenas Nuevas – Lima, 2022

Niveles	Sexo	fi
Inicia, Primaria y Secundaria	Masculino	18
	Femenino	24
Total		42

Nota: Nomina de profesores de la IEP Buenas Nuevas – Lima, 2022

Muestra en estudio

Para Hernández (2014) refiere que la muestra es un subconjunto de elementos que representan a la población. Asimismo, la muestra estará representada por toda la población de profesores de la IEP Buenas Nuevas – Lima, 2022.

Muestreo en estudio

El actual trabajo tiene un muestreo no estadístico ya que la muestra propuesta por los maestrantes ha sido de seleccionar en base a un juicio subjetivo y fue validado por personal idóneo y experto en la materia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica de recojo de información

La técnica empleada para llevar a cabo las preguntas en este estudio fue a través de la encuesta. A decir sobre esto Díaz (2009) la encuesta es una serie de cuestionamientos, ya sea en dialogo o redactados, que se realiza a los individuos de la

muestra con la finalidad de adquirir alguna pesquisa para el estudio. Por lo que en esta investigación se confeccionó una serie de preguntas referentes a las variables en estudio.

Instrumento de recojo de información

El instrumento de la encuesta para recolectar datos de ambas variables de estudio, en el trabajo de indagación será el cuestionario ya que está diseñado por las preguntas escritas que el investigador ha creído conveniente plasmar en el papel u online, para aplicarlo solo a los individuos que pertenecen a la muestra con el objetivo de capturar información real que se necesita para contrastar los resultados de las variables en estudio.

Validación y confiabilidad del instrumento

Para discernir la autenticidad de los cuestionarios referentes a las variables en estudio, se sometió al método de evaluación por expertos, para el cual se verificará el cuestionario con sus ítems. Por lo que Hernández (2014) manifiesta, el juicio de expertos es validar la concordancia de la adecuación del cuestionario y las interrogantes referente a las variables en estudio, y los que deben abalar dicha valides estaría a cargo profesionales con grado académico igual o superior a maestría.

Por lo que, para determinar la valides de los cuestionarios referidos a las variables que se hace mención en el presente trabajo, se buscó un grupo de tres jueces eruditos en la materia con grado académico de maestría o superior; a los cuales se le alcanzó de manera individual los documentos en mención:

- Documento 01: Matriz de consistencia.
- Documento 02: La solicitud de presentación a juicio de experto.
- Documento 03: Juicio de peritos sobre lo adecuado del instrumento.
- Documento 04: Modo de empleo de Evaluación de ítems.
- Documento 05: Constancia de validación del instrumento.

Por lo que luego el perito emitió su validación o rechazo de estos ítems.

La Confiabilidad, para Hernández (2014) refieren sobre la confiabilidad, es el nivel que un instrumento de medición da los mismos resultados cada vez que se usa con la misma persona u objeto. Por lo que, para tener la credibilidad de los cuestionarios referidos a las variables de la presente investigación, se aplicó primero el cuestionario a profesores de una IE en contextos similares a los profesores que representan la muestra de estudio; y los valores fueron sometidos a la prueba estadística de Cronbach y al programa SPSS.

2.5. Técnicas de procesamientos y análisis de datos

Cuando se recopilaron datos proporcionados por los encuestados, a través de los dos cuestionarios de las variables en estudio. Se procedió:

- Al tratamiento y análisis utilizando el software estadístico para las ciencias de la educación SPSS, Excel y Word.
- A realizar la comprobación de la hipótesis con el fin de ver la correspondencia en las dos variables, empleando el coeficiente Rho de Spearman.
- A mostrar la información obtenida en tablas y diagramas teniendo en cuenta la cantidad de variables y dimensiones.
- A describir y traducir lo que representan los diagramas estadísticos.
- A emitir una opinión sobre lo obtenidos por cada diagrama.

2.6. Aspectos éticos en investigación

La indagación se elabora bajo las siguientes pautas:

- Se respetó las condiciones del formato establecido de una investigación cuantitativa que propone la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Se respetó a los autores de las diferentes fuentes de información, por lo que se menciona al autor y se parafrasea su contenido original sin perder la idea central, siguiendo las normas APA.
- La recaudación de información se realizó con instrumentos que pasaron por la comprobación de su validez y confiabilidad.
- Se les explicó a los docentes que los cuestionarios que responderán será con el fin recabar información, por tema de estudios y elaboración de una tesis.
- Se respetó la decisión voluntaria y autónoma de los profesores para desarrollar los cuestionarios.

III. RESULTADOS

Tabla 2

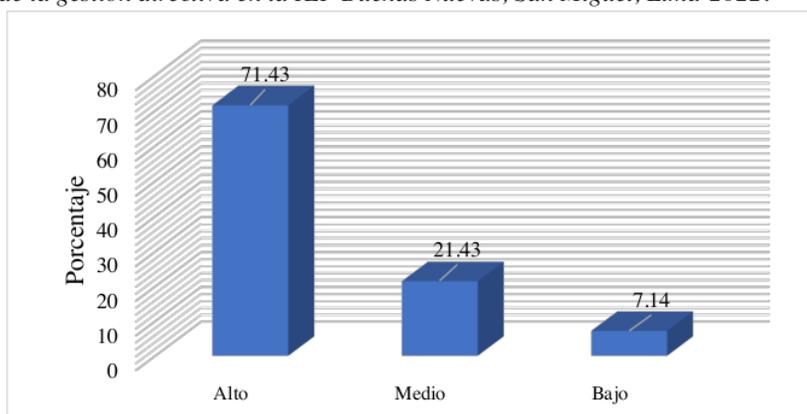
Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022.

Nivel de la gestión directiva	fi	hi%
Alto	30	71.43
Medio	9	21.43
Bajo	3	7.14
Total	42	100.00

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 1

Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022.



En base a la gestión directiva, se puede observar que el nivel que más prevalece es el alto con 71.43%, mientras que para el nivel medio se obtuvo solo en el 21.43% y por último el nivel bajo alcanza el 7.14% entre los docentes pertenecientes a la IE Buenas Nuevas, San Miguel, Lima – 2022 (tabla 2 y figura 1).

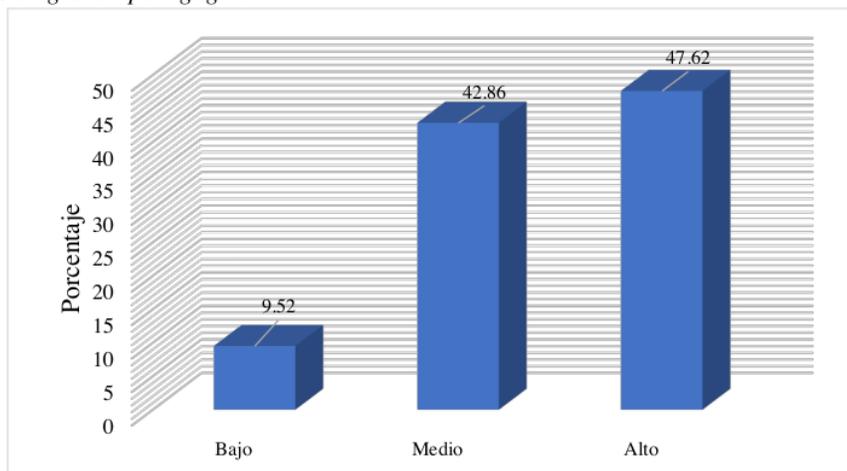
Tabla 3

Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión gestión pedagógica.

Nivel de gestión directiva	fi	hi%
Dimensión gestión pedagógica		
Bajo	4	9.52
Medio	18	42.86
Alto	20	47.62
Total	42	100.00

Figura 2

Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión gestión pedagógica.



Fuente: Tabla 3

En el nivel de gestión directiva, específicamente en la dimensión gestión pedagógica por parte de los docentes en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, se encontró que el 47.62% en un nivel alto, mientras que el 42.86% corresponde a medio y solo el 9.52% en un nivel bajo (tabla 3 y figura 2).

Tabla 4

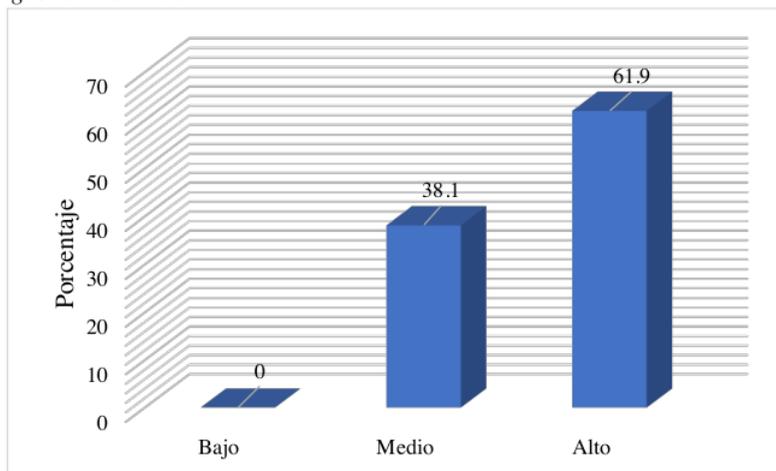
Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión gestión institucional.

Nivel de gestión directiva	fi	hi%
Dimensión gestión institucional		
Bajo	0	00.00
Medio	16	38.10
Alto	26	61.90
Total	42	100.00

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 3

Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión gestión institucional.



Fuente: Tabla 4

Seguidamente, se puede apreciar que el nivel de gestión directiva en base a su dimensión gestión institucional de los docentes de la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, es de 61.90% en un nivel alto, mientras que el 38.10% medio y ninguno profesor considera que la gestión institucional sea de nivel bajo (tabla 4 y figura 3)

Tabla 5

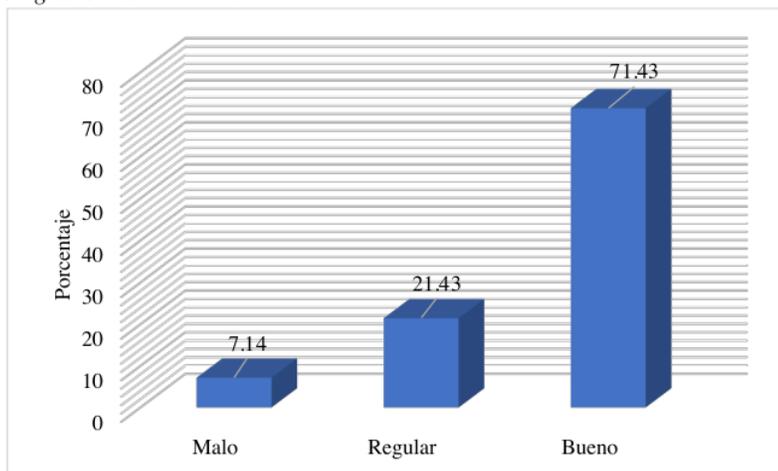
Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión gestión comunitaria.

Nivel de gestión directiva	Fi	hi%
Dimensión gestión comunitaria		
Malo	3	7.14
Regular	9	21.43
Bueno	30	71.43
Total	42	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura 4

Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión gestión comunitaria.



Fuente: Tabla 5

Para el nivel de gestión directiva en la dimensión de gestión comunitaria, a decir de los docentes, en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, es de 71.43% en un nivel alto, mientras que el 21.43% pertenecen a medio y solo el 7.14% en un nivel bajo (tabla 5 y cuadro 4).

Tabla 6

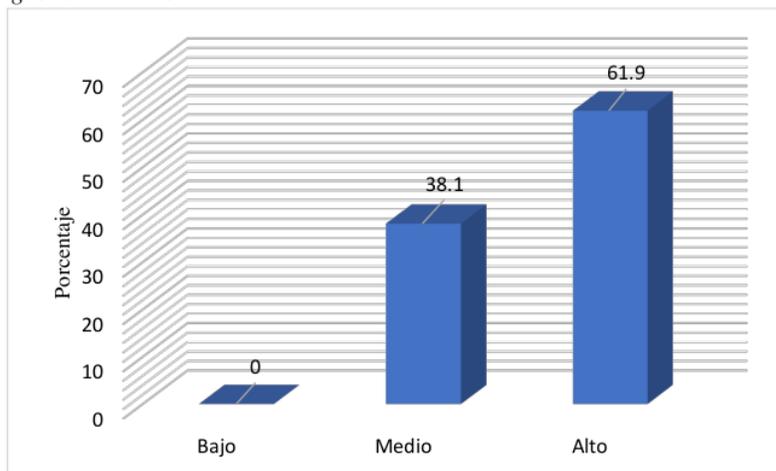
Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión gestión administrativa.

Nivel de gestión directiva	fi	hi%
Dimensión gestión administrativa		
Bajo	0	00.00
Medio	16	38.10
Alto	26	61.90
Total	42	100.00

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 5

Nivel de la gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión gestión administrativa.



Fuente: Tabla 6

En el caso del nivel de gestión directiva, para su dimensión gestión institucional, a decir de los maestros, en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, es de 61.90% en un nivel alto, mientras que el 38.10% en un nivel medio y ninguno profesor considera que la gestión administrativa sea de nivel bajo (tabla 6 y cuadro 5).

Tabla 7

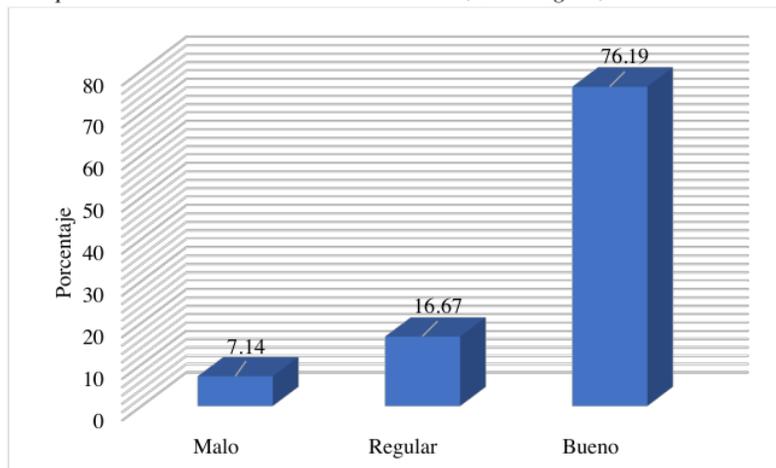
Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022.

Nivel de desempeño docente	fi	hi%
Malo	3	7.14
Regular	7	16.67
Bueno	32	76.19
Total	42	100.00

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 6

Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022.



Fuente: Tabla 7

Además, se obtuvo que los docentes de la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, según su desempeño docente se encuentran en el nivel bueno el 76.19%, en el nivel regular el 16.67% y solo el 7.44% en nivel malo (tabla 7 y figura 6).

Tabla 8

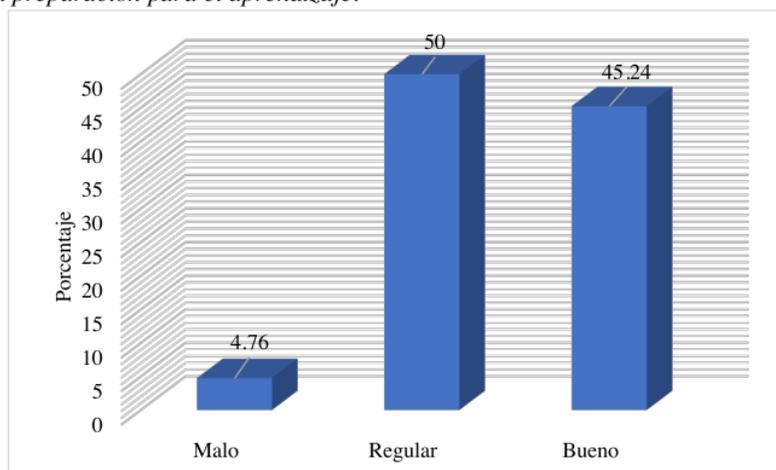
Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión preparación para el aprendizaje.

Nivel de desempeño docente	Fi	hi%
Dimensión preparación para el aprendizaje		
Malo	2	4.76
Regular	21	50.00
Bueno	19	45.24
Total	42	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura 7

Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión preparación para el aprendizaje.



Fuente: Tabla 8

Para el caso del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión preparación para el aprendizaje, el 50.00% de los maestros se encuentra en el nivel regular; mientras que el 45.24% en el nivel bueno y solo el 4.76% su nivel es malo (tabla 8 y figura 7).

Tabla 9

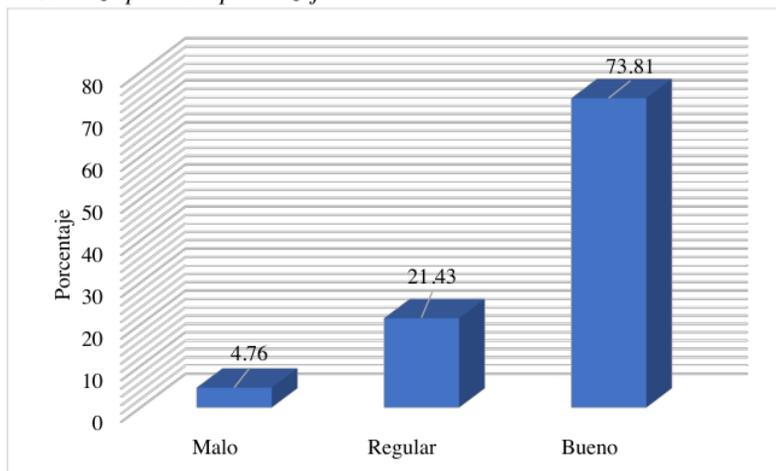
Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión enseñanza para el aprendizaje.

Nivel de desempeño docente	fi	hi%
Dimensión enseñanza para el aprendizaje		
Malo	2	4.76
Regular	9	21.43
Bueno	31	73.81
Total	42	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura 8

Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión enseñanza para el aprendizaje.



Fuente: Tabla 9

Además, observa que el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión enseñanza para el aprendizaje, el 73.81% de los docentes se encuentra en el nivel bueno; mientras que el 21.43% en el nivel regular y solo el 4.76% su nivel es malo (tabla 9 y figura 8).

Tabla 10

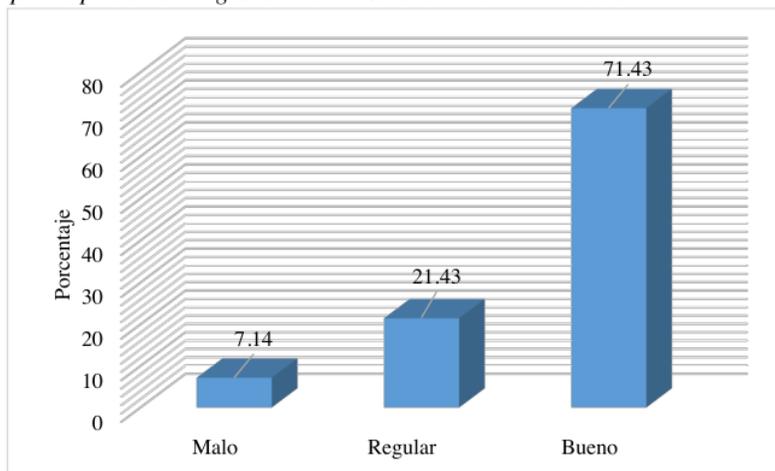
Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Nivel de desempeño docente	Fi	hi%
Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		
Malo	3	7.14
Regular	9	21.43
Bueno	30	71.43
Total	42	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura 9

Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.



Fuente: Tabla 10

Del mismo modo, se observa que el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 71.43% de los maestros se encuentra en el nivel bueno; mientras que el 21.43% en el nivel regular y solo el 7.14% su nivel es malo (tabla 10 y figura 9).

Tabla 11

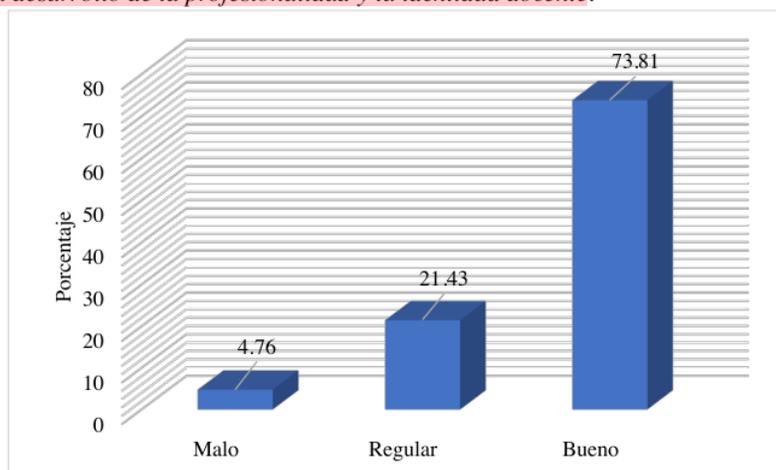
Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Nivel de desempeño docente	fi	hi%
Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
Malo	2	4.76
Regular	9	21.43
Bueno	31	73.81
Total	42	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura 10

Nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.



Fuente: Tabla 11

Por otro lado, se observa que el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, en su dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 73.81% de los docentes se encuentra en el nivel bueno; mientras que el 21.43% en el nivel regular y solo el 4.76% su nivel es malo (tabla 11 y figura 10).

Tabla 12

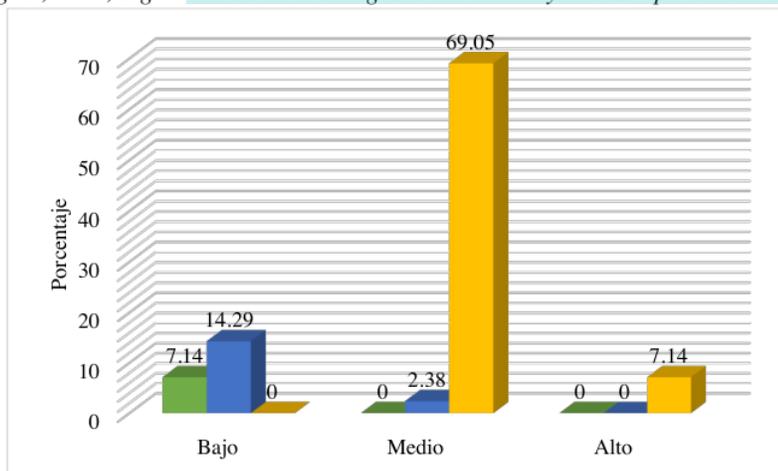
Distribución de los docentes de la Institución Educativa Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022, según relación entre la gestión directiva y el desempeño docente.

Nivel de relación entre la gestión directiva y el desempeño docente									
	Malo		Regular		Bueno		Total		
	Fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	
Bajo	3	7.14	6	14.29	0	0.00	9	21.43	
Medio	0	0.00	1	2.38	29	69.05	30	71.43	
Alto	0	0.00	0	0.00	3	7.14	3	7.14	
Total	3	7.14	7	16.67	32	76.19	42	100.00	

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 11

Distribución de los docentes de la Institución Educativa Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022, según relación entre la gestión directiva y el desempeño docente.



Fuente: Tabla 12

Finalmente se puede visualizar que, los docentes de la IEP, según relación entre la gestión directiva y el desempeño docente; el 69.05% se encuentran en escala de bueno; de igual forma el 14.29% de docentes alcanzan una escala baja con un nivel de aprendizaje del Área de EPT en la escala regular; finalmente el 7.14% se encuentra en la escala alto con un nivel de aprendizaje del Área de EPT que se posiciona en la escala de bueno (tabla 12 y figura 11).

Prueba de hipótesis

Contrastación de hipótesis general

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Resultados:

Tabla 13

Prueba de hipótesis Gestión directiva con Desempeño docente
Correlaciones

			Gestión directiva	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,964**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
Desempeño docente	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,964**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Ho es rechazada, debido a que sí existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, lo cual se demuestra mediante el $r_s p=0.000$. Estos resultados obtenidos aseguran el rechazo de Ho.

Contrastación de hipótesis específica 1

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Resultados

Tabla 14

Prueba de hipótesis Gestión directiva con dimensión preparación para el aprendizaje
Correlaciones

			Gestión directiva	Desempeño docente: Dimensión preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
Desempeño docente: Dimensión preparación para el aprendizaje	Desempeño docente: Dimensión preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

La H_0 se rechaza, debido a que sí existe una relación significativa entre la gestión directiva y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, lo cual se demuestra en los resultados obtenidos mediante el r_s , $p=0.000$.

Contrastación de hipótesis específica 2

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Resultados

Tabla 15

Prueba de hipótesis Gestión directiva con dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño

			Correlaciones	
Rho de Spearman	Gestión directiva		Gestión directiva	Desempeño docente: Dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño
		Coefficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño	Coefficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

H_0 se rechaza debido a que existe una relación significativa entre la gestión directiva y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, lo cual se demuestra mediante el r_s , $p=0.000$. Estos resultados obtenidos aseguran el rechazo de H_0 .

Contrastación de hipótesis específica 3

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 16

Prueba de hipótesis *Gestión directiva con dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

			Correlaciones	
			Gestión directiva	Desempeño docente: Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

H₀ se rechaza debido a que existe una relación significativa entre la gestión directiva y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, lo cual se demuestra mediante el r_s , $p=0.000$. Estos resultados obtenidos aseguran el rechazo de H₀.

Contrastación de hipótesis específica 4

- Hipótesis Alternativa: La gestión directiva se relaciona positivamente con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022.
- Hipótesis nula: La gestión directiva no se relaciona positivamente con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022.
- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Resultados

Tabla 17

Prueba de hipótesis Gestión directiva con dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Correlaciones		
			Gestión directiva	Desempeño docente: Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
Desempeño docente: Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Coefficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Decisión: Ho se rechaza, debido a que si existe una relación significativa entre la gestión directiva y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, lo cual se demuestra en los resultados obtenidos mediante el r_s $p=0.000$. Estos resultados obtenidos aseguran el rechazo de H_0 .

IV. DISCUSIÓN

Por su misma naturaleza, toda organización debe de ir renovándose según las exigencias que con el transcurrir del tiempo la sociedad vaya requiriendo y trabajar en ello para cumplir de manera satisfactoria sus objetivos planteados. He aquí que el liderazgo profesional, manifestado en la gestión institucional toma relevancia para lograr dichos objetivos. En el ámbito educativo, prioritariamente, es el director el encargado de liderar la gestión institucional para el logro de las metas planteadas en los diferentes estamentos, como son: Gestión pedagógica, institucional, comunitaria y administrativa. Es por ello que, esta indagación buscó principalmente establecer el vínculo entre la gestión directiva y el desempeño del maestro en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, entendiendo que toda acción que realiza el director, como gestor, puede relacionarse directamente con las acciones que los docentes realizan en su desempeño; y son los resultados quienes han demostrado el vínculo significativo ¹ entre la variable gestión directiva y desempeño docente, lo cual se evidencia mediante el $r_s p=0.000$. Siendo pues, que el nivel gestión directiva, en base a lo obtenido por los docentes en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, es de 71.43% en alto nivel. Gestión directiva que, al manifestarse en sus diferentes dimensiones, se encuentran en niveles altos: Gestión pedagógica a con un 47.62%, gestión institucional con 61.90%, gestión directiva en el 71.43% y gestión administrativa con 61.90%. Estos resultados, ponen de manifiesto que cuando la gestión directiva es significativa para el logro de los objetivos, son reconocidos por los miembros de dichas instituciones; y esto se ve reflejado en el éxito de su desempeño como docente, pues el 76.19% de maestros se encuentran en el nivel alto. Desempeño del maestro que se manifiesta en niveles altos en sus diferentes ámbitos: Preparación para el aprendizaje con 45.24%, enseñanza para el aprendizaje con un 73.81%, participación en la gestión del colegio, en conjunto con la comunidad con un 71.43% y desarrollo de la profesionalidad y la identidad del maestro con un 73.81%. Los resultados que responden al objetivo general se suman a los encontrados por Herrera (2019) quien concluye que una gestión directiva debe de estar enfocada en la capacidad de liderazgo para poder organizar, vincular y reforzar los procesos de mejoramiento institucional. Esto se consigue empoderando al equipo directivo, tratando de hacer más de lo que se delineado en proyectos y objetivos. Así también, a los resultados de López y López (2019) quienes concluyeron que existe una estrecha relación entre el rendimiento académico y la comunicación asertiva entre el directivo y los docentes, pues es

el directivo como líder institucional un elemento clave para el triunfo institucional, finalmente también fortalece las conclusiones a las que llegó Ángeles (2022), al sostener que la gestión directiva sumado al entorno de trabajo redundan evidentemente en el desempeño del maestro. Entonces, estos resultados nos corroboran el vínculo que existe entre la variable Gestión directiva y desempeño del maestro, tal y cual lo sostiene Ramírez (2017) al manifestar que la gestión educativa debe ser comprendida como una nueva forma de conducir y orientar la organización de la escuela y además sea un punto inicial para las acciones posteriores y decisiones en la cotidianidad de la labor educativa y en la práctica de la enseñanza, así como también Cejas (2009) al señalar que la gestión en educación es la realización de un conjunto de acciones estructuradas para la consecución de objetivos concertados y estipulados en un proyecto educativo de una IE. Enmarcando a la gestión en educación en un proceso vital de planificación y que considera además que debe poseer visión conjugando el entorno, su contexto y las capacidades propias o potencialidades de su IE.

Respecto a los resultados que determinan la existencia de la relación entre la gestión directiva y las dimensiones preparación y enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022, tenemos mediante el r_s , $p=0.000$, demostrando con ello que las acciones que realice el director como gestor educativo, sirven de motivación o impulso para los docentes en la preparación de actividades para tener un desempeño óptimo. Siendo pues, que el nivel gestión directiva, a decir de los docentes. Resultados que se afianzan en los estudios realizados por Gonzales (2017), quien establece que existe un vínculo de causa – efecto entre la variable gestión directiva y desempeño del maestro, por ello recomienda que los compromisos de gestión escolar puedan ser integrados a los documentos de gestión de la institución con la finalidad de medir sus indicadores. Así también, con las conclusiones a las que arribaron Rodríguez y Gairin (2017), al sustentar que el control de la calidad se centra en la retroalimentación de la labor docente y acciones de cooperación con la gestión directiva para el trabajo académico. Las prácticas de gestión curricular permiten mencionar que se puede sostener la articulación entre planes y programas de estudio apoyados en la gestión que realice el director de la institución para la viabilidad de estos. Teóricamente estos resultados se sustentan en Martínez y Guevara (2015) cuando sostienen que es el profesor un ser eficiente en su actuar del día a día dentro de su IE pues debe de poseer las siguientes características: Conocer el cómo y el que deben aprender, sus estudiantes. Ser un ente que haga gestión didáctica de su trabajo pedagógico. Debe realizar

constantes actualización de la rama en que está involucrado, para así brindar un mejor aprendizaje. Por tanto, debe de poseer cualidades de ser creativo, dedicado, cooperativo, flexible, empático, responsable, preocupado; por ende, para una buena enseñanza no solo se requiere enseñar sino escuchar, comprender a los estudiantes y sobre todo apoyar en los diferentes problemas que se le presente en su vida académica, social o familiar (Fundación, 2014); así también se respaldan en los sustentado por Blanco (2008) al considerar que las funciones que todo profesor tienen en sus desempeño docente son: Función metodológica, se refiere a las actividades que encaminan a la planificación, ejecución, control y evaluación del proceso de E-A; que por su naturaleza beneficia en el desarrollo y cumplimiento de la tarea. Función investigativa, rol principal de esta función es encaminar al análisis, establecimiento de la problemática y la reconstrucción teórico-práctica en educación en diversos ámbitos que se desenvuelve el docente y función orientadora ayuda en la formación integral a través del auto conocimiento, el diagnóstico y la intervención psicopedagógica.

En cuanto al vínculo entre la gestión directiva y la dimensión participativa en la gestión del colegio en conjunto con la comunidad del desempeño del maestro, tenemos mediante el r_s $p=0.000$, demostrando con ello que las acciones que realice el director como gestor educativo, deben de ser eficientes con todos los elementos de la comunidad educativa; siendo uno de ellos la comunidad. Pues es a través de su gestión que los docentes realizan diferentes actividades proyectándose al servicio y mejora de la comunidad; esto como parte de su desempeño profesional. Resultados que se afianzan en los estudios realizados por Aguirre (2019) al concluir que existe una influencia importante del liderazgo del equipo directivo en el desempeño de los maestros quienes demostraron contar con actividades extracurriculares en pro de la comunidad, obteniendo más del 70% como promedio en la evaluación empleando las rubricas de observación. Estos resultados responden a lo planteado por MINEDU (2019), quienes sustentan que la intervención del docente en la gestión de la institución en conjunto con los demás miembros de la escuela. Participar para gestionar la escuela que se articule a la comunidad: elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto educativo del colegio, promoviendo el diálogo efectivo con toda la comunidad educativa y propiciar una convivencia saludable.

En cuanto al vínculo de ¹ la gestión directiva y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño del maestro, tenemos mediante el r_s $p=0.000$, demostrando con ello que las acciones que realice el director como gestor educativo, se relacionan directamente con la identidad docente, estos resultados se

relacionan con los encontrados por Fernández (2021) al concluir que el liderazgo que ejercen los el director como gestor educativo impacta de manera positiva en la formación del docente brindando apoyo individualizado y dando énfasis en del desarrollo docente y revalorando la carrera docente, resultados que se sustentan teóricamente en lo establecido por el MINEDU (2019) cuando establece la educación y el desarrollo profesional de todos los maestros, necesita que el docente reflexione sistemáticamente sobre el desarrollo de su práctica en pedagogía, el quehacer cotidiano de sus colegas, el trabajo colectivo y compromiso en actividades que permitirán que el docente evolucione. El cumplimiento de las secuencias y logros del aprendizaje, y la preparación para diseñar y desarrollar las políticas educativas en la región y en el país.

Finalmente, es necesario reconocer la trascendencia del liderazgo que debe de tener el director de una IE, porque dependerá de ello para que pueda realizar una gestión adecuada, que permita impulsar no solo el desempeño docente de manera eficiente, sino también, el logro sostenible de los objetivos establecidos por la IE.

V. CONCLUSIONES

De los resultados expuestos se concluye que:

- Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima 2022.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión directiva y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima 2022.
- Existe relación estadísticamente entre la gestión directiva y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima 2022.
- Existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión directiva y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022
- Existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión directiva y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022

VI. RECOMENDACIONES

1. Si bien la gestión directiva adquiere un nivel de aceptación alta por parte de los docentes se sugiere seguir fortaleciendo esta relación a través del desarrollo e incorporación de actividades viables para el fortalecimiento del desempeño docente, actividades como talleres de desarrollo profesional y emocional.
2. Los docentes deben mantener una constante comunicación asertiva con el director de la IE, esto para que se pueda conocer las necesidades que tienen o las propuestas de solución que les conlleve a desarrollar con éxito su desempeño docente.
3. El director, como gestor educativo debe de mantener constantemente la capacidad de líder estratégico, el cual le permita seguir involucrando a los docentes en el logro de los objetivos institucionales.

VII. REFERENCIAS

- Aguirre, A. (2019) *El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana, 2019*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42724>
- Ames, E. (2021) *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primaria, Ate – Lima, 2021*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo - Lima]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/20851>
- Andriani, Kesumawati y Kristiawan. (2018) *The influence of the transformation leadership and work motivation on teachers' performance*. International journal of progressive science and technologies. 7(7), 19-29.
- Ángeles, M. (2022). *Gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en instituciones del nivel secundario de Comas 2021*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional CV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81423>
- Ayala, M. (2019). *Desempeño docente y el rendimiento académico en el área de comunicación en los estudiantes del 5° grado de educación primaria de la Institución Educativa Pública GUE-Mariscal Toribio de Luzuriaga de Huaraz-Ancash- 2019, Ancash - Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Repositorio institucional: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4934>
- Baluyos, Rivera y Baluyos. (2019) *Teachers' job satisfaction and work performance*. Scientific research publishing. 7(1), 206-221.
- Botero, C (2009). *Cinco tendencias de la gestión educativa Revista Iberoamericana de Educación* [Consulta 21 julio 2022]. ISSN: 1681-5653. Disponible en: rieoei.org/deloslectores/2811Botero.pdf
- Cardona, y Zambrano (2014). *Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional*. Estudios Gerencial, 30(131), pp.184-189. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Cejas, A. (2009). *Gestión educativa*. Revista Integra Educativa, 2(3), 215-231.

- Connolly, James y Fertig. (2018) *The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility*. Educational management administraron & leadership. 16(1), 1-16.
- Cuba, E. y León, M. (2018). *Gestión pedagógica y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática "San Ramón". Ayacucho 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional CV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32972>
- Dalanon, Muriel, Paciencia, Hayama, Miyagi y Matsuka (2018) *A Philippine rural school's organizational climate, teachers' performance, and management competencies*. International jurnal of research-Granthaalayah. 6(1), 248-265.
- Díaz, H. (2009). Carrera Pública Magisterial: Desafíos para el gobierno y los docentes. http://tarea.org.pe/images/Tarea72_Hugo_Diaz.pdf
- Fitria (2018) *The influence of organizational culture and trust through the teacher performance in the private secondary school in Palembang*. International journal of scientific & technology research. 7(7), 82-86.
- García, F., Juárez, S, Hernández, L. Salgado, L. (2018) *Gestión Escolar y Calidad*. Revista Cubana de Educación Superior, 37(2);206-216.
- Gonzales A. (2017). *Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos] Repositorio institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6930>
- Hartinah, Suharso, Umam, Syazali, Lestari, Roslina y Jermstittiparsert. (2020) *Retracted: Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia*. Management Science Letters. 10(1), 235-246.
- Herrera, Y. (2019). *Evaluación de la Gestión Directiva en el Mejoramiento Institucional del Colegio Los Alpes IED. 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio Universidad Externado de Colombia en: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1606/1/CCA-spa-2019-Evaluacion_de_la_gestion_directiva_en_el_mejoramiento_institucional_del_colegio_Los_Alpes_IED
- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica . (2012). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la*

gestión educativa de instituciones de educación básica regular. Diversidad como punto de partida, diversidad y calidad educativa con equidad como llegada. Lima. file:///D:/2022/2da%20especialidad/TESIS/Marco%20t/20110531131214_MatrizE BRIPEBA%20MATRIZ.pdf

- Kartini, Kristiawan y Fitria. (2020) *The influence of principal's leadership, academic supervision and professional competence toward teachers' performance. International journal of progressive science and technologies.* 20(1), 156-164.
- Kusumaningrum, Sumarsono, Gunawan. (2019) *Professional Ethics and Teacher Teaching performance: Measurement of teacher empowerment with a soft system methodology approach.* International Journal of innovation, creative and change. 5(4), 611-624.
- Liu, Bellibas y Gumus. (2020) *The effect of instructional leadership and distributed leadership on teacher self-efficacy and job satisfaction: Mediating roles of supportive school culture and teacher collaboration.* Educational management administration & leadership. 24(1), 1-24.
- López, E., García, F., & Martínez, J. (2019). *La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior.* Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 9(18), 792 - 812. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Mabuku (2019) *Training in education management and the performance of head teachers as instructional leaders.* International journal of humanities social sciences and education. 6(8), 14-21.
- Martínez, G. y Guevara, A. (2015) *La Evaluación Del Desempeño Docente en México: Del proyecto de Enseñanza al Proyecto formativo.* ATENAS ,1 (41), 18-25.
- Medina, N. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán-Quito. Quito-Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] Repositorio institucional del organismo de la comunidad andina: <http://hdl.handle.net/10644/5611>
- Menacho-Vargas, Raggio-Ramirez, Favián-Falcón y Grados-Zavala. *Strategic educational management and teaching performance in remote education.* Revista on line de política e gestao educational. 25(3), 1565-1579.
- Ministerio de Educación (2012) *Marco de Buen Desempeño Docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.* Disponible en: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Mocarzel y Najjar (2018) *Dossier "Educational management: contemporary debates"*.
Revista on line de Política e Gestão Educacional. 22(1), 05-08.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá – Colombia. Editorial Magisterio
- Narváez R. (2019). *La gestión administrativa en el acompañamiento pedagógico del docente de la unidad educativa" en la Unidad Educativa Bicentenario D7 del cantón Quito, provincia Pichincha en el año 2018*. [Tesis para título profesional, Universidad de Guayaquil] Repositorio institucional:
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/41075>
- Ñañez, Pariona, Quispe y Díaz (2021) *Directive management and pedagogical innovation model for public universities*. Investigación y pensamiento crítico Edición Especial Tourism and University: Backbone of Peruvian Economy, 33-45.
- Pascualetto G (2017) *Percepciones y reflexión sobre el clima y el lenguaje en la escuela. ¿Cómo hacer otras cosas mediante actitudes y palabras?* Anuario de la Facultad de Ciencias Humanas, 14(14), 77-93.
- Peña, A. (2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata*. <http://www.oei.es>
- Purwanto, Asbari y Santoso. (2019) *Education management research data analysis: Comparison of results between LISREL, TETRAD, GSCA, AMOS, SMARTPLS, WARPPLS and SPSS for small samples*. Jurnal Manajemen Nidhomul Haq. 6(2), 382-399.
- Ramírez, C. García, E. Y Cruel, J. (2017). *Gestión educativa y desarrollo social*. Dominio de las Ciencias, 3(1), 378-390.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2014) *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [21 de Julio de 2022].
- Remedios, J.(2005). *Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana*. [Folleto del curso 75 del Congreso Internacional Pedagogía 2005]. Ciudad de La Habana, Cuba: Sello Editorial Educación
- Rodríguez y Gairin (2017) *Influencia de las Prácticas de Liderazgo Pedagógico en las Prácticas Pedagógicas Docentes: caso en Chile de las Unidades Técnicas Pedagógicas*. IJELM, 12(23), 63-72.

- Rodríguez, D. M. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa básica regular Andahuasi* [tesis de maestría, Universidad Nacional de José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2902>
- Rojas, O., Martínez, M., & Riffo, R. (2020). *Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: Mirada desde la pandemia COVID-19*. Revista on line de política y gestión educacional, 24(3), 1226-1241.
- Román, C. y Hernández, Y. (2011). *El estrés académico: Una revisión crítica del concepto desde las ciencias de la educación*. Revista Electrónica de Psicología Iztacala, 14(2), 1–14.
- Sergeeva, Lukashenko, Kunitsyna y Adbulazade. (2021) *Pedagogical management of resolving conflict situations in educational institution*. Revista Tempos e Espacos. 14(33),1-13.
- Shakkaura K (2020). *Medical education in the Time of COVID-2019*. Academic Medicine, 96(8): RELEC, 11(18), 1085.
- Varas. O. (2019). *Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Juan Alvarado”- 81028 de Otuzco, Otuzco 2019*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38438>
- Yupanqui, G. M. (2021). *Gestión educativa virtual y estrés laboral desde la perspectiva docente de una Institución Educativa pública de Pachacámac, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional CV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70231>
- Zhen, Yin y Zhanglin (2018) *Exploring the relationships among instructional leadership, professional learning communities and teacher self.efficacy in China*. Educational management administration & leadership. 20(1), 1-17.
- Zubaidah, Haryono y Udin. (2021) *The effects of principal leadership and teacher competence on teacher performance: The role of work motivation*. Quality management. 22(180), 91-96.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Cuestionario sobre gestión directiva

Estimado docente: usted ha sido seleccionado para responder este cuestionario relacionado a la gestión directiva que realiza en su centro de trabajo. Recuerda que no hay respuesta correcta e incorrecta. Gracias.

7 Instrucciones:

Estimado docente, a continuación, se le presentan un conjunto de premisas sobre gestión directiva, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que usted debe calificar. Elige una, y solo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA (x) en el número que corresponde a tu respuesta. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

Dimensión: Pedagógica		Escala				
Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	En la institución educativa el equipo directivo promueve la orientación educativa para lograr el desarrollo integral de los educandos.	1	2	3	4	5
2	En la institución educativa se conoce los enfoques de evaluación y definen criterios e ilustren los avances obtenidos	1	2	3	4	5
3	En la institución educativa se promueve la innovación y la capacitación docente	1	2	3	4	5
4	El equipo directivo define el estilo de enseñanza en la institución educativa.	1	2	3	4	5
5	En la institución educativa se crean condiciones para una buena relación con los estudiantes.	1	2	3	4	5
6	En la institución educativa los docentes definen enfoques pedagógicos y estrategias didácticas de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes, para el proceso de enseñanza aprendizaje.	1	2	3	4	5
Dimensión: Organizacional						
7	En la institución educativa el equipo directivo promueve y lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional.	1	2	3	4	5

8	En la institución educativa el equipo directivo establece y determina el buen uso del tiempo y los espacios.	1	2	3	4	5
9	En la institución educativa, las autoridades proponen la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.	1	2	3	4	5
10	En la institución educativa el personal participa, conoce y aplica el manual de funciones y procedimientos.	1	2	3	4	5
11	En la institución educativa el personal participa, conoce y cumple el reglamento interno.	1	2	3	4	5
12	Las autoridades mantienen una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela	1	2	3	4	5
Dimensión: Comunitaria						
13	En la institución educativa se crean condiciones para que los padres de familia participen en la vida escolar y se dé una buena relación entre ellos	1	2	3	4	5
14	En la institución educativa el equipo directivo promueve la proyección social de los agentes de la institución educativa hacia la comunidad	1	2	3	4	5
15	En la institución educativa el equipo directivo crea condiciones para una buena relación con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles	1	2	3	4	5
16	Con otras instituciones, existe participación entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad	1	2	3	4	5
17	El equipo directivo realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	1	2	3	4	5
Dimensión: Administrativa						
18	En la institución educativa se maneja adecuadamente el presupuesto económico.	1	2	3	4	5
19	En la institución educativa, el equipo directivo distribuye el tiempo en las jornadas de trabajo administrativo y docente.	1	2	3	4	5
20	En la institución educativa el equipo directivo administra adecuadamente los recursos materiales, humanos y financieros.	1	2	3	4	5
21	La institución educativa se relaciona con las instancias de MINEDU y cumple con la normatividad y supervisión de funciones.	1	2	3	4	5
22	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando	1	2	3	4	5

	los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
23	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	1	2	3	4	5
24	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	1	2	3	4	5

Cuestionario sobre desempeño docente

Estimado docente: usted ha sido seleccionado para responder este cuestionario relacionado al desempeño docente que realiza en su centro de trabajo. Recuerda que no hay respuesta correcta e incorrecta. Gracias.

7 Instrucciones:

Estimado docente, a continuación, se le presentan un conjunto de premisas sobre el desempeño docente, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que usted debe calificar. Elige una, y solo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA (x) en el número que corresponde a tu respuesta. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

Nº	Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los alumnos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Competencia 1						
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes	1	2	3	4	5
2	Demuestro conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas en el área curricular que dicto	1	2	3	4	5
3	Demuestro conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño	1	2	3	4	5
Competencia 2						
4	Elaboro la programación curricular de manera colegiada, analizando el plan más pertinente a la realidad del estudiante	1	2	3	4	5
5	Selecciono las competencias y capacidades, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	1	2	3	4	5

6	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5
7	Contextualizo las experiencias de aprendizaje de la estrategia AEC, en base de los estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.	1	2	3	4	5
8	Elaboro, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	2	3	4	5
9	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5
10	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados y el tiempo.	1	2	3	4	5
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje						
Competencia 3						
11	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes.	1	2	3	4	5
12	Oriento mi práctica a conseguir logros en todos los estudiantes y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizajes.	1	2	3	4	5
13	Promuevo un ambiente acogedor como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	2	3	4	5
14	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4	5
15	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	2	3	4	5
16	Organizo los espacios de forma adecuada, accesible y acogedora para el trabajo pedagógico remoto.	1	2	3	4	5
17	Reflexiono permanentemente con mis estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	1	2	3	4	5
Competencia 4						
18	Controlo permanentemente la ejecución de mi programación.	1	2	3	4	5
19	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	2	3	4	5
20	Constato que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	2	3	4	5
21	Desarrollo contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada.	1	2	3	4	5
22	Desarrollo actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	1	2	3	4	5
23	Utilizo recursos y tecnologías en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4	5
24	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4	5
Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
Competencia 5						
25	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de	1	2	3	4	5

	forma diferenciada los aprendizajes esperados					
26	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	2	3	4	5
27	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	2	3	4	5
28	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.	1	2	3	4	5
29	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas.	1	2	3	4	5
Competencia 6						
30	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico	1	2	3	4	5
31	Participo en la gestión del proyecto educativo institucional,	1	2	3	4	5
32	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica.	1	2	3	4	5
Competencia 7						
33	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
34	Integro críticamente en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	2	3	4	5
35	Comparto con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico.	1	2	3	4	5
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
Competencia 8						
36	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica.	1	2	3	4	5
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	2	3	4	5
38	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	2	3	4	5
Competencia 9						
39	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	1	2	3	4	5
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	2	3	4	5

ANEXO 2: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN

DIRECTIVA

Nombre original del instrumento	Cuestionario: Recursos tecnológicos
Autor y año:	Original: Br. Danny Stuard Marquez Puentes - 2023
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022
Usuarios	42 docentes de la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022
Forma de Administración o modo de aplicación	Individual
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Se someterá a la valoración mediante el análisis de 3 expertos en la variable de estudio.
Confiabledad (Presentar los resultados estadísticos)	Se aplicará el análisis de fiabilidad mediante la prueba de Alfa de Cronbach, con lo cual se evaluará la pertinencia de cada uno de los ítems.

Ficha técnica del cuestionario sobre desempeño docente

Nombre original del instrumento:	Ficha técnica del cuestionario sobre desempeño docente
Autor y año:	Original: Br. Danny Stuard Marquez Puestas - 2023
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel de gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022
Usuarios:	42 docentes de la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Se someterá a la valoración mediante el análisis de 3 expertos en la variable de estudio.
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Se aplicará el análisis de fiabilidad mediante la prueba de Alfa de Cronbach, con lo cual se evaluará la pertinencia de cada uno de los ítems.

ANEXO 3: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022	<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022?</p> <p>Problema Específico ¿Cuál es el nivel de gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022? ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>Objetivo Específico Identificar el nivel de gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p>	<p>H1 Hipótesis General Hi: La gestión directiva se relaciona positivamente con el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022 H0: La gestión directiva no se relaciona positivamente con el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022 H2 Hipótesis Específicas Hi: La gestión directiva se relaciona positivamente con la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022 H0: La gestión directiva no se relaciona positivamente con la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p>	Gestión directiva	<p>Gestión Pedagógica</p> <p>Gestión Institucional</p> <p>Gestión Comunitaria</p> <p>Gestión Administrativa</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Método: Hipotético-Deductivo</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población y Muestras: 32 docentes</p> <p>Recolección de datos Encuestas</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Análisis De Datos SPSS y Excel</p> <p>Medidas Estadísticas Media Desviación Estándar Varianza</p>
La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022	<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022?</p> <p>Problema Específico ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022?</p>	<p>Objetivo General Conocer la relación entre la gestión directiva y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p>	<p>H3 Hipótesis General Hi: La gestión directiva se relaciona positivamente con la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022 H0: La gestión directiva no se relaciona positivamente con la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p>	Desempeño docente	<p>Preparación para el aprendizaje</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Recolección de datos Encuestas</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Análisis De Datos SPSS y Excel</p> <p>Medidas Estadísticas Media Desviación Estándar Varianza</p>

<p>1 aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022?</p> <p>6 ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022?</p>	<p>6 Conocer la relación entre la gestión directiva y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>1 Establecer la relación entre la gestión directiva y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>1 Establecer la relación entre la gestión directiva y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p>	<p>3 Hi: La gestión directiva se relaciona positivamente con la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>H0: La gestión directiva no se relaciona positivamente con la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>3 Hi: La gestión directiva se relaciona positivamente con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>3 H0: La gestión directiva no se relaciona positivamente con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>3 Hi: La gestión directiva se relaciona positivamente con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en</p>	
--	--	---	--

ANEXO 4: CARTA DE PRESENTACIÓN



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 26 de julio de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 0268-2023/UCT-EPG-D

Delssy Olivera Ochoa:

GERENTE PROMOTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "BUENAS NUEVAS" – SAN MIGUEL, LIMA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Danny Stuard Marquez Puestas**, identificado con DNI N° 25866854, alumno del Programa de Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BUENAS NUEVAS DE SAN MIGUEL 2022.**

Presento a usted al mencionado maestrando para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su casa de estudios.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



[Firma]
Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRRP/maj

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo **DELSSY OLIVERA OCHOA** identificado con DNI **20080456**, en mi calidad de **GERENTE PROMOTORA** del área de **GERENCIA de la institución CEGNE BUENAS NUEVAS** con R.U.C N° **20111709433**, ubicada en la ciudad de **Lima – Prolongación Cusco 165, San Miguel**.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al Sr(a/es) **DANNY STUARD MARQUEZ PUESCAS**, Identificado(s) con DNI N°25866854, del Programa de Maestría en **GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** (indicar el nombre del programa), para que utilice la siguiente información de la empresa:

Datos generales

Respuestas del personal (docente o no docente que requiera la investigación propuesta) con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (x) Tesis para optar el grado académico de Maestro.

(x) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(x) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: **20080456**

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 25866854

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Danny Stuard Marquez Puestas; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BUENAS NUEVAS, LIMA, SAN MIGUEL, 2022

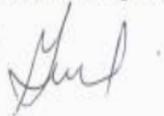
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Ortega Saavedra Georgino Agustin

FIRMA:



Fecha: 15/11/ 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Danny Stuard Marquez Puestas; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BUENAS NUEVAS, LIMA, SAN MIGUEL, 2022

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Abregu Palomino Marco Antonio

FIRMA:



Fecha: 15/11/ 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Danny Stuard Marquez Puestas; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BUENAS NUEVAS, LIMA, SAN MIGUEL, 2022

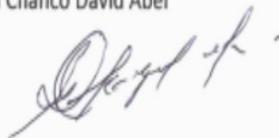
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Galarza Chanco David Abel

FIRMA:



Fecha: 15/11/ 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Danny Stuard Marquez Puestas; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BUENAS NUEVAS, LIMA, SAN MIGUEL, 2022

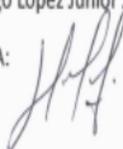
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Hidalgo Lopez Junior Josue

FIRMA:



Fecha: 15/11/ 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Danny Stuard Marquez Puestas; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BUENAS NUEVAS, LIMA, SAN MIGUEL, 2022

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

García Medina Rubén

FIRMA:



Fecha: 15/11/ 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Danny Stuard Marquez Puestas; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BUENAS NUEVAS, LIMA, SAN MIGUEL, 2022

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Castilla García, Luis Eduardo

FIRMA:



Fecha: 15/11/ 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Danny Stuard Marquez Puescas; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BUENAS NUEVAS, LIMA, SAN MIGUEL, 2022

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Gomez Ticona Julio Cesar

FIRMA:



Fecha: 15/11/ 2022

ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022	<p>1 Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022?</p> <p>Problema Especifico</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión directiva en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022?</p> <p>1</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la dimensión participación en la gestión de la</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>Objetivo Especifico</p> <p>Identificar el nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>Identificar el nivel de desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>Conocer la relación entre la gestión directiva y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>Conocer la relación entre la gestión directiva y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>Establecer la relación entre la gestión directiva y la dimensión</p>	<p>1 Hipótesis General</p> <p>Hi: La gestión directiva se relaciona positivamente con el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>H0: La gestión directiva no se relaciona positivamente con el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>1 Hipótesis Especificas</p> <p>Hi: La gestión directiva se relaciona positivamente con la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>H0: La gestión directiva no se relaciona positivamente con la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>3</p> <p>Hi: La gestión directiva se relaciona positivamente con la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>H0: La gestión directiva no se relaciona positivamente con la dimensión enseñanza para el aprendizaje del</p>	<p>Gestión Pedagógica</p> <p>Gestión Institucional</p> <p>Gestión directiva</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Método: Hipotético-Deductivo</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población y Muestras: 32 docentes</p> <p>Recolección de datos Encuestas</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Análisis De Datos SPSS y Excel</p> <p>Medidas Estadísticas Media Desviación Estándar Varianza</p>	

	<p>escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022?</p>	<p>participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>1 Establecer la relación entre la gestión directiva y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p>	<p>desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>Hi: La gestión directiva se relaciona positivamente con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>3</p> <p>H0: La gestión directiva no se relaciona positivamente con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>3</p> <p>Hi: La gestión directiva se relaciona positivamente con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p> <p>3</p> <p>H0: La gestión directiva no se relaciona positivamente con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022</p>		
--	--	--	--	--	--

ANEXO 8: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Validez y fiabilidad de los instrumentos

Constancia de evaluación del instrumento

El Ms. José Luis Otiniano Otiniano con DNI N.º 44928993 Docente investigador, doy fe que los Instrumentos tienen una confiabilidad de 0.878 y 0.882 mediante el cálculo del Alfa de Cronbach en el SPSS versión 25, es decir que los instrumentos son Confiables y se puede aplicar en el siguiente proyecto de Investigación titulado: Gestión directiva y el desempeño docente en la IEP Buenas Nuevas, San Miguel, Lima-2022.

Resumen del alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas (Alpha de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alpha de Cronbach estandarizado). Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra. El Alpha de Cronbach y el Alpha de Cronbach estandarizados, coinciden cuando se estandarizan las variables originales (ítems).

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right], \quad \text{Donde:}$$

S_i^2 es la varianza del ítem i ,

S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y

k es el número de preguntas o ítems.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	
(Uso del TIC)	N de elementos
,878	22

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	
(Aprendizaje de la Matemática)	N de elementos
,882	20

Trujillo, 15 de octubre del 2022

Dra. Nancy Aida Carruitero Ávila

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Danny Stuard Marquez Puescas estudiante del Programa de maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Danny Stuard Marquez Puescas

DNI 25866854

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante: Dra. Nancy Aida Carruitero Ávila

Institución donde labora: Universidad Privada Antenor Orrego

Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para la Gestión Directiva

Autor del instrumento: Br. Danny Stuard Marquez Puestas

Título de la Investigación: La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento responde a todas las exigencias de forma y fondo que se requiere para obtener datos que respondan a los objetivos de la investigación. Por tanto, resulta aplicable para la presente investigación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96 – Muy Buena- Lugar y Fecha: Trujillo, 20 de octubre de 2022


 Nancy Aida Carruitero Ávila
 DNI: 8818237
 OACV-0000-0000-51284019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI. 18198237

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					

18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dra. Nancy Aida Carruitero Avila

DNI: 181982370



Nancy Aida Carruitero Avila
DNI: 181982370
CÓDIGO: 0000-0002-51384519

Firma

Fecha: 25 / 10 /2022

Trujillo, 12 de octubre del 2022

Dra. Ana María Carranza Flores

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Danny Stuard Marquez Puestas estudiante del Programa de maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022.

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Danny Stuard Marquez Puestas

DNI 25866854

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante: Dra. Ana María Carranza Flores

Institución donde labora: Universidad Privada Antenor Orrego

Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para la Gestión Directiva

Autor del instrumento: Br. Danny Stuard Marquez Puestas

Título de la Investigación: La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022

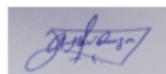
II. ASPECTOS DE VALIDACION

III. OPINION DE APLICABILIDAD: El Instrumento responde a todas las exigencias de forma y fondo que se requiere para obtener

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

datos que responden a los objetivos de la investigación. Por tanto, resulta aplicable para la presente investigación

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 96 – Muy Buena- Lugar y Fecha: Trujillo, 25 de octubre de 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 18160410

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					

17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dra. Ana María Carranza Flores

DNI: 18160410



Firma

Fecha: 25 / 10 /2022

Trujillo, 12 de octubre del 2022

Ms. José Luis Otiniano Otiniano

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Danny Stuard Marquez Puestas estudiante del Programa de maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Danny Stuard Marquez Puestas

DNI 25866854

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante: Ms. José Luis Otiniano Otiniano

Institución donde labora: Universidad Privada Antenor Orrego

Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para la Gestión Directiva

Autor del instrumento: Br. Danny Stuard Marquez Puestas

Título de la Investigación: La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento responde a todas las exigencias de forma y fondo que se requiere para obtener datos que respondan a los objetivos de la investigación. Por tanto, resulta aplicable para la presente investigación

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 96 – Muy Buena- Lugar y Fecha: Trujillo, 21 de octubre de 2022

JLP

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI. 449289931

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					

17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					

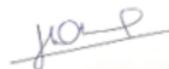
CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Ms. José Luis Otiniano Otiniano

DNI: .449289931



Firma

Fecha: 21 / 10 /2022

Trujillo, 15 de octubre del 2022

Dra. Nancy Aida Carruitero Ávila

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Danny Stuard Marquez Puestas estudiante del Programa de maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la IE Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Danny Stuard Marquez Puestas

DNI 25866854

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante: Dra. Nancy Aida Carruitero Ávila

Institución donde labora: Universidad Privada Antenor Orrego

Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para medir el Desempeño Docente

Autor del instrumento: Br. Danny Stuard Marquez Puestas

Título de la Investigación: La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA							
		0	5	10	15	16	20	25	30	31	35	40	45	46	50	55	60	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																								X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																								X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																							X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																							X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																							X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																							X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																							X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																							X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																							X	
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																							X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento responde a todas las exigencias de forma y fondo que se requiere para obtener datos que respondan a los objetivos de la investigación. Por tanto, resulta aplicable para la presente investigación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96 – Muy Buena- Lugar y Fecha: Trujillo, 20 de octubre de 2022



Nancy Aida Carruitero Ávila
DNI: 181982370
D(070-0000-0000-5138-4519)

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI. 181982370

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					

18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APellidos y Nombres: Dra. Nancy Aida Carruitero Ávila

DNI: 181982370



Nancy Aida Carruitero Ávila
DNI: 181982370
ORCID:0009-0002-9238-4319

Firma

Fecha: 25 / 10 /2022

Trujillo, 12 de octubre del 2022

Dra. Ana María Carranza Flores

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Danny Stuard Marquez Puestas estudiante del Programa de maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Danny Stuard Marquez Puestas

DNI 25866854

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					

17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					

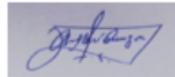
CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dra. Ana María Carranza Flores

DNI: 18160410



Firma

Fecha: 25 / 10 /2022

Trujillo, 12 de octubre del 2022

Ms. José Luis Otiniano Otiniano

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Danny Stuard Marquez Puestas estudiante del Programa de maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Danny Stuard Marquez Puestas

DNI 25866854

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante: Ms. José Luis Otiniano Otiniano

Institución donde labora: Universidad Privada Antenor Orrego

Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para medir el Desempeño Docente

Autor del instrumento: Br. Danny Stuard Marquez Puestas

Título de la Investigación: La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Privada Buenas Nuevas, Lima, San Miguel, 2022

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento responde a todas las exigencias de forma y fondo que se requiere para obtener datos que respondan a los objetivos de la investigación. Por tanto, resulta aplicable para la presente investigación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96 – Muy Buena- Lugar y Fecha: Trujillo, 21 de octubre de 2022

JLO-P

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI. 449289931

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					

18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					

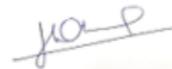
CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Ms. José Luis Otiniano Otiniano

DNI: . 449289931



Firma

Fecha: 21 / 10 /2022

Base de datos

CUESTIONARIO: GESTIÓN DIRECTIVA

Dí -	Dimensión -																			
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
0	2	2	0	0	0	4	0	2	0	2	0	0	2	4	0	4	4	0	0	0
0	3	4	0	0	2	4	3	2	0	0	0	2	2	4	0	0	2	0	0	0
1	3	3	0	0	3	4	3	2	0	2	1	4	3	4	0	0	4	1	1	1
0	2	1	1	1	2	4	2	2	0	3	0	1	2	4	0	0	3	1	0	0
2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	0
0	2	2	0	0	1	2	0	1	0	0	0	1	2	4	0	0	2	1	0	0
0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	2	0	1	2	4	0	0	3	0	3	3
1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
0	2	1	0	0	2	2	1	3	0	4	0	0	3	4	1	1	4	0	0	1
0	1	1	2	1	2	3	1	2	0	2	1	2	3	4	0	0	4	4	4	4
2	3	3	0	4	2	4	1	2	0	2	0	1	2	4	0	4	3	4	4	2
2	1	1	0	1	2	2	1	2	0	1	0	1	2	3	2	3	3	3	1	1
1	2	3	1	0	2	4	3	4	0	2	2	1	3	4	0	2	4	1	2	2
1	1	1	1	0	4	4	3	2	0	1	0	4	4	4	0	0	4	4	0	0
1	1	2	4	4	3	3	3	3	0	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	2
2	0	1	4	4	2	3	2	3	0	3	2	2	3	4	2	4	4	2	1	1
2	2	2	1	1	1	2	3	2	0	2	0	2	2	4	0	3	3	2	2	1
4	2	2	4	2	2	3	1	2	0	2	0	0	4	4	2	2	3	1	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2
1	1	0	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	4	2	1	4	3	3	3
3	3	3	2	2	2	2	1	2	0	1	0	3	4	4	1	1	3	0	0	0
0	2	2	0	0	2	2	2	1	0	1	1	2	2	4	0	0	3	1	0	0
0	3	0	2	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
2	1	4	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	4	0	3	3	4	0	0
1	1	1	1	0	0	0	2	1	0	3	0	1	3	4	0	1	4	1	0	0
0	4	2	0	0	0	2	2	2	0	1	1	1	2	4	0	0	4	1	0	0
0	2	3	3	4	2	2	1	3	0	3	0	2	3	4	1	2	3	2	2	0
0	1	1	1	1	2	1	1	1	0	2	0	2	3	4	1	1	2	0	0	0
1	2	2	4	2	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	1	1	4	4	2	2
0	2	2	1	3	2	2	2	2	0	2	2	2	2	4	0	0	3	2	2	2
1	0	1	1	2	2	2	2	2	0	0	1	2	2	3	4	4	4	2	2	2
1	1	1	1	0	2	3	3	0	0	0	0	2	4	4	0	0	4	0	0	0
2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	1	1	4	2	1	1
1	3	3	4	4	2	2	1	1	0	0	0	0	0	3	1	1	2	1	2	2
0	2	1	3	3	3	3	1	2	0	0	0	3	4	4	0	2	3	0	0	0
3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1
1	3	4	3	3	3	4	4	3	0	3	0	4	4	4	0	2	4	3	2	2
2	2	2	0	2	2	4	3	2	1	2	2	3	3	4	2	2	4	2	2	2
1	1	3	0	0	2	3	3	2	0	2	0	2	4	4	1	1	4	0	0	0
0	1	1	0	2	3	4	2	2	0	1	2	3	4	4	1	1	4	2	3	3
0	4	4	0	4	0	2	1	1	0	0	0	0	4	4	0	0	2	1	0	0

ANEXO 9: Imagen de Porcentaje de Turnitin

LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BUENAS NUEVAS, LIMA, SAN MIGUEL, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía Activo