

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN

EDUCATIVA



LA GESTIÓN DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO

DOCENTE EN LA I.E N° 88240 “PAZ Y AMISTAD”, NUEVO

CHIMBOTE - 2 019

Tesis para obtener el grado académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y

ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Félix Jaime Chamilco Rodríguez

Br. Blanca Sofía Moreno Blanquillo

ASESOR

Dr. Alcibíades Helí Miranda Chávez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO, PERÚ

2021

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

R.P. Fray Dr. Juan José Lydon Mc Hugh, OSA

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

Vicerrectora académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz, PhD.

Vicerrector de Investigación

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán

Secretario General

CONFORMIDAD DEL ASESOR

Conformidad de Asesor

Yo, ALCIBIADES HELI MIRANDA CHAVEZ con DNI N° 31670534, asesor de la Tesis de Maestría titulada: "LA GESTIÓN DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E N° 88240 "PAZ Y AMISTAD", NUEVO CHIMBOTE - 2 019", presentado por el maestrando Br. Félix Jaime Chamilco Rodríguez con DNI N° 32107252

y maestra Br. Blanca Sofía Moreno Blanquillo con DNI N° 32104022, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 21 de diciembre de 2020



.....
Dr. Alcibiades Heli Miranda Chávez

Asesor

DEDICATORIA

A mis padres y abuelos, quienes me enseñaron a ser perseverante para lograr mis metas trazadas y por brindarme siempre su apoyo incondicional.

A mis hijas y esposa, por el amor que me brindan y ser los motivos e inspiración de mi superación.

Félix.

A mis queridos padres, por su amor, comprensión y por darme el soporte emocional para seguir adelante.

A mi esposo, porque siempre está a mi lado brindándome su ayuda incondicional y apoyo constante.

A mi pequeña Mariafe, mi razón de esfuerzo y perseverancia. mi motivación más grande para concluir este proyecto de tesis

Blanca.

AGRADECIMIENTO

A Dios por derramar sus bendiciones día a día en nuestra salud y sabiduría, y así permitirnos terminar este trabajo de investigación.

Al R.P. Dr. Juan José Lydon Hugh, Rector de la UCT Benedicto XVI, por tener la iniciativa y el interés de buscar la mejora de los docentes, mediante su programa de formación y acreditación profesional en el grado de Magister, de esta forma lograr el anhelo de tener mayores oportunidades de superarnos y de por medio mejorar nuestra economía.

A nuestro asesor Dr. Alcibíades Helí Miranda Chávez, por su orientación, guía y acompañamiento en la elaboración, implementación e informe final de nuestro proyecto de investigación.

A todos los profesores catedráticos de la UCT – Escuela de Posgrado, por sus orientaciones y consejos para superar nuestras dudas y deficiencias que surgieron en el desarrollo de las clases y de los trabajos que se logró realizar.

También un agradecimiento especial a los Directivos y Docentes de la I.E N° 88240 “Paz y Amistad”, de la Ugel Santa del Distrito de Nuevo Chimbote, en donde se realizó la investigación planteada en nuestra tesis.

Los Autores.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros Moreno Blanquillo Blanca Sofía, identificada con DNI Nro. 32104022 y Chamilco Rodríguez Félix Jaime, identificado con DNI Nro. 32107252 egresados del Programa de formación y acreditación profesional en el grado de Magister, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Universidad, para la elaboración, presentación y sustentación de la Tesis : *LA GESTIÓN DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E N° 88240 “PAZ Y AMISTAD”, NUEVO CHIMBOTE - 2 019.*

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo los errores que pudieran reflejar como omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, redacción u otros, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Declaramos también que el porcentaje de similitud o coincidencias respecto a otros trabajos académicos es de 15%. Dicho porcentaje, son los permitidos por la Universidad Católica de Trujillo

Los autores

Moreno Blanquillo Blanca Sofía
DNI Nro. 32104022

Chamilco Rodríguez Félix Jaime
DNI Nro.32107252

Índice

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	ii
CONFORMIDAD DEL ASESOR	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
ÍNDICE.....	
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Formulación del problema	15
1.3 Formulación de objetivos.....	16
1.4 Justificación de la investigación:	17
Capítulo II: MARCO TEÓRICO.....	19
2.1 Antecedentes de la investigación	19
2.2 Bases teórico-científicas	28
2.3 Definición de términos básicos.....	33
2.4 Formulación de hipótesis	34
Capítulo III: METODOLOGÍA.....	46
3.1 Tipo de investigación.....	46
3.2 Método de investigación	46
3.3 Diseño de investigación	46
3.4 Población, muestra y muestreo	47
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	48
3.7 Ética investigativa.....	48
Capítulo IV: RESULTADOS	49
4.1 Presentación y análisis de resultados	49
4.2 Prueba de hipótesis	59
4.3 Discusión de resultados.....	63
Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	68
5.1 Conclusiones.....	68

5.2	Sugerencias	68
5.3	Bibliografía	71
5.4	Anexos	75

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Índice de Tablas

Tabla 1	38
Tabla 2	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3	49
Tabla 4	50
Tabla 5	51
Tabla 6	52
Tabla 7	53
Tabla 8	54
Tabla 9	55
Tabla 10	56
Tabla 11	57
Tabla 12	58
Tabla 13	59
Tabla 14	59
Tabla 15	60
Tabla 16	61
Tabla 17	61
Tabla 18	62
Tabla 19	63

Tabla de Figuras

Figura 1. <i>Nivel de gestión directiva y sus dimensiones en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019.....</i>	50
Figura 2. <i>Nivel del desempeño docente y sus dimensiones en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019</i>	51
Figura 3. <i>Relación entre los niveles de las variables de gestión directiva y desempeño docente y sus dimensiones en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019.....</i>	52

Figura 4. Relación entre el nivel de la gestión administrativa y el nivel del Desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019	53
Figura 5. <i>Relación entre el nivel de la gestión pedagógica y el nivel del desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019</i>	<i>54</i>
Figura 6. Relación entre el nivel de la gestión institucional y el nivel del desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019	55
Figura 7. Relación entre el nivel de la gestión directiva y el nivel del desempeño pedagógico docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019	56
Figura 8. Relación entre el nivel de la gestión directiva y el nivel del desempeño cultural docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019	57
Figura 9. Relación entre el nivel de la gestión directiva y el nivel del desempeño político docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019	58

RESUMEN

La presente investigación de tesis de maestría realizada tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión directiva y el desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la Ugel Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019, además se plantearon otros objetivos específicos para determinar la relación entre la dimensión tanto de la V1 como de la V2. La metodología utilizada en la investigación fue descriptiva cuantitativa en la que se aplicó el estadístico r de Spearman para relacionar las dimensiones. La población que intervino en este estudio fue de 2 directivos y 26 docentes de aula.

Se concluyó que existe una correlación muy baja entre la gestión directiva y el desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la Ugel Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019, ($\rho=0,173$ y p valor= $0,047$); es decir que, si mejora la gestión directiva, mejorará en una mínima intensidad desempeño docente. De igual manera se concluye con la dimensión de la gestión directiva, en la gestión institucional no existe una relación con el desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la Ugel Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019, ($\rho=0,03$ y p valor= $0,83$). En la dimensión de la gestión directiva, en la gestión administrativa existe una relación muy baja con el desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la Ugel Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019, ($\rho=0,1$ y p valor= $0,02$). En la dimensión de la gestión directiva, en la gestión pedagógica existe una relación muy baja con el desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la Ugel Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019, ($\rho=0,1$ y p valor= $0,02$). En la dimensión del desempeño docente, desempeño pedagógico, no existe una relación con la gestión directiva en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la Ugel Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019, ($\rho=0,03$ y p valor= $0,175$). En cuanto a la dimensión del desempeño docente, desempeño cultural, existe una relación muy baja con la gestión directiva en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la Ugel Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019, ($\rho=0,2$ y p valor $0,000$). Por último, la dimensión del desempeño docente, desempeño político, no existe una relación con la gestión directiva en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la Ugel Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019, ($\rho=0,03$ y p valor= $0,88$). Las recomendaciones se vinculan a la discusión y las conclusiones que se abordan desde los resultados obtenidos respondiendo a las teorías en las que se basa esta investigación.

PALABRAS CLAVES: Gestión directiva, desempeño docente.

ABSTRACT

The objective of the present investigation of the master's thesis carried out was to determine the relationship between directive management and teaching performance at IE N ° 88240 "Peace and Friendship" of Ugel Santa, Nuevo Chimbote District - 2019. other specific objectives to determine the relationship between the dimension of both V1 and V2. The methodology used in the research was descriptive quantitative in which the Spearman r statistic was applied to relate the dimensions. The population that intervened in this study was 2 managers and 26 classroom teachers.

It was concluded that there is a very low correlation between directive management and teaching performance in the I.E N ° 88240 "Paz y Amistad" of Ugel Santa, Nuevo Chimbote District - 2019, ($\rho = 0.173$ and p value = 0.047); In other words, if management improves, teaching performance will improve at a minimum intensity. In the same way, it is concluded with the dimension of directive management, in institutional management there is no relationship with the teaching performance in the EI No. 88240 "Peace and Friendship" of Ugel Santa, of the District of Nuevo Chimbote - 2019, ($\rho = 0.03$ and p value = 0.83). In the dimension of directive management, in administrative management there is a very low relationship with the teaching performance at IE N ° 88240 "Paz y Amistad" of Ugel Santa, Nuevo Chimbote District - 2019, ($\rho = 0, 1$ and p value = 0.02). In the dimension of directive management, in pedagogical management there is a very low relationship with teaching performance in EI No. 88240 "Paz y Amistad" of Ugel Santa, Nuevo Chimbote District - 2019, ($\rho = 0.1$ y p value = 0.02). In the dimension of teaching performance, pedagogical performance, there is no relationship with the directive management in IE N ° 88240 "Paz y Amistad" of Ugel Santa, Nuevo Chimbote District - 2019, ($\rho = 0.03$ and p value = 0.175). Regarding the dimension of teaching performance, cultural performance, there is a very low relationship with the directive management in EI No. 88240 "Paz y Amistad" of Ugel Santa, Nuevo Chimbote District - 2019, ($\rho = 0.2$ y p value 0.000). Finally, the dimension of teaching performance, political performance, there is no relationship with the directive management in IE N ° 88240 "Paz y Amistad" of Ugel Santa, Nuevo Chimbote District - 2019, ($\rho = 0.03$ y p value 0.00, 88). The recommendations are linked to the discussion and the conclusions that are approached from the results obtained responding to the theories on which this research is based.

KEY WORDS: Directive management, teaching performan

Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

A través de los exámenes PISA, se ha puesto de manifiesto la relevancia del desempeño docente y gestión directiva, como pieza clave para que las escuelas recuperen los niveles de aprendizajes significativos de antaño; tema que se ha vuelto muy polémico a nivel global.

A nivel mundial, el desempeño docente y la gestión directiva, ha sufrido grandes y graduales cambios, por ejemplo, quien se encarga de la gestión directiva es un docente nombrado, y quien imparte clases está en permanente evaluación (Argentina), o el liderazgo educativa es guiado por el binomio docente – alumno (Chile), en otros países la comunidad y la escuela supervisan la enseñanza (España) y otros han puesto como misión de las escuelas la mejora continua en todos sus espacios (Portugal) (Tafur Puente, 2013).

Poblete *et al.* (2013) sostiene que, el hecho de contar con Directivos y Docentes de primer nivel es clave para obtener una educación de primer nivel. Desde este punto de vista, es prioritario para los sistemas educativos, la mejora continua de estos dos agentes de la educación. Situación por la cual esta Institución propuso realizar talleres y estudios de reflexión sobre las respuestas que los diferentes sistemas educativos de países de Europa y América latina han dado a estos asuntos, aportando luego con sendos documentos.

Álvarez Fernández (2003) concluye que los directores de la Unión Europea, si bien tienen modelos diferentes, se parecen más entre ellos por la función administrativa y económica que realizan, a excepción de los españoles y portugueses.

En los países de América Latina, en donde se han dado estos procesos de cambio y reforma, muchos de los docentes no se adaptan a estos cambios, debido a que, en los modelos de reforma educativa, no se les involucra directamente a los docentes en la elaboración del nuevo currículo. En adición, veinticinco leyes educativas se han dado durante los últimos 20 años, amparados en la productividad del docente, lo que influye en desmedro directo de una enseñanza de alta calidad.

Una gran incongruencia entre el desempeño docente y la gestión educativa es el cambio vertiginoso que ha sufrido la educación y el abandono a su suerte del docente por parte de la gestión. Las nuevas tecnologías de la información laceran la seguridad del docente por lo que se requiere que la gestión educativa genere las herramientas que puedan ayudar al profesor afrontar la nueva realidad, y lograr desde donde esté el aprendizaje significativo (Esteve, 2006).

Mejía (2008) asevera que se confunden como iguales tanto a la reforma de la educación como a la administrativa, vulnerando el papel docente y nivelándolo al de un simple ejecutor de un currículo. Debe existir un consenso social de hacer transformaciones reales que eleven la calidad educativa de los países latinoamericanos.

Muchas políticas de Estado y de gobierno, realizan paliativos para el personal docente y directivo; como si la responsabilidad fuera exclusiva de ellos, y obvian el papel de los funcionarios públicos administradores de la educación del país.

Este mismo problema, se da en el ámbito local donde a pesar del esfuerzo realizado por MINEDU, la DRE - Ancash y la UGEL - Santa, del 2016 al 2019, el nivel de Gestión Directiva y del Desempeño Docente no ha sido óptimo con los paliativos (programas de capacitación), pues la estrategia de mejora continua aún no cubre las necesidades reales del docente ni de los directivos.

En la I. E. N° 88240 “PAZ Y AMISTAD”, UGEL Santa, de Nuevo Chimbote, se observa estas deficiencias o debilidades antes mencionadas, en un porcentaje moderado, pero que, si existen, tanto en gestión directiva, como también, en el desempeño docente.

De esta forma, la presente investigación se ampara en relacionar la gestión directiva y el desempeño docente en la institución educativa. Esta investigación propone una serie de recomendaciones para la gestión directiva, el desempeño docente y los aprendizajes de los alumnos, en la cual se incluirá las causas, las consecuencias y alternativas de solución, y así, de contribuir reducir las debilidades presentes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Existe relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en la I.E. 88240 Paz y Amistad de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote- 2 019?

1.2.2 Problemas específicos

Problema específico 01

¿Será bajo el nivel de gestión directiva en la institución educativa N° 88240 Paz y Amistad de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019?

Problema específico 02

¿Será bajo el nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 88240 Paz y Amistad de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019?

Problema específico 03

¿Existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa N° 88240 Paz y Amistad de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019?

Problema específico 04

¿Existe relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa N° 88240 Paz y Amistad de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019?

Problema específico 05

¿Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa N° 88240 Paz y Amistad de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019?

Problema específico 06

¿Existe relación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en la institución educativa N° 88240 Paz y Amistad de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019?

Problema específico 07

¿Existe la relación entre la gestión directiva y la dimensión desempeño pedagógico de la variable desempeño docente en la institución educativa

N° 88240 Paz y Amistad de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019?

Problema específico 08

¿Existe relación entre la gestión directiva y la dimensión desempeño cultural de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 Paz y Amistad de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019?

Problema específico 09

¿Existe relación entre la gestión directiva y la dimensión desempeño político de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 Paz y Amistad de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote –2019.

1.3.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 01

Establecer si el nivel de gestión directiva en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019 es bajo.

Objetivo específico 02

Establecer si el nivel de desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019, es bajo.

Objetivo específico 03

Identificar el nivel de relación entre la gestión institucional y desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019.

Objetivo específico 04

Identificar el nivel de relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019.

Objetivo específico 05

Identificar el nivel de relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019.

Objetivo específico 06

Identificar el nivel de relación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019.

Objetivo específico 07

Identificar el nivel de relación entre la gestión directiva y la dimensión desempeño pedagógico de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019.

Objetivo específico 08

Identificar el nivel de relación entre la gestión directiva y la dimensión desempeño cultural de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019.

Objetivo específico 09

Identificar el nivel de relación entre la gestión directiva y la dimensión desempeño político de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019.

1.4 Justificación de la investigación:

1.4.1 Justificación teórica

Se considera que la investigación es de relevancia teórica; porque se busca determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente de la I.E N° 88240 Paz y amistad, de la Ugel Santa, del distrito de Nuevo Chimbote.

1.4.2 Justificación práctica

Los resultados de este trabajo tendrán una utilidad práctica, por los aportes teórico – prácticos de mejora continua en la gestión directiva y desempeño docente y sus respectivas dimensiones.

1.4.3 Justificación metodológica

La relevancia metodológica, en la que se ampara este trabajo, es por su uso de instrumentos de gestión educativa y desempeño docente con baremos peruanos, pues de otra manera, sus resultados no podrían ser validados ni replicados. Estos instrumentos se basan en teoría propuestas por investigadores e instituciones de prestigio (Carrasco, 2009; Pozner, 1997; Casassus, 2000; Vidarte, 2005; UNESCO, 2011; Ministerio de Educación, 2011).

Capítulo II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de este trabajo se relacionan principalmente con las variables en estudio (gestión directiva y desempeño docente); motivo por el cual se les ha agrupado en tres niveles como se detalla a continuación:

A nivel internacional

Paulsen (2002) en su trabajo “Evaluación del desempeño docente” señala que, el propósito de la evaluación formativa es proporcionar retroalimentación informativa para ayudar a los profesores a mejorar la efectividad de su enseñanza. El propósito de la evaluación sumativa es proporcionar información para ayudar a los jefes de departamento, los comités de profesores y los decanos a tomar decisiones de personal relacionadas con la contratación, renovación o terminación de profesores, concesión de tenencia, ascensos y aumentos salariales por mérito. Para abordar estos diferentes propósitos de manera eficaz, es posible que se necesiten diferentes tipos de información del sistema de evaluación. Para propósitos de desarrollo, el sistema de evaluación debe generar datos de diagnóstico detallados y recolectados regularmente que puedan ser proporcionados de manera confidencial a maestros individuales para ayudarlos a identificar fortalezas y debilidades en su conducta docente, establecer prioridades y planificar estrategias para mejorar la enseñanza. Los datos de diagnóstico detallados pueden no ser esenciales o apropiados para fines acumulativos. En cambio, la evaluación puede basarse en datos resumidos de múltiples fuentes del desempeño docente general de un maestro en más de un curso durante un período de tiempo prolongado. Sin embargo, la relación entre evaluación formativa y sumativa no es menos importante que la distinción entre ellas. Si los datos y procedimientos de evaluación se utilizan con fines formativos (de desarrollo) antes de ser utilizados con fines sumativos (juicio), el profesorado tiene la oportunidad de familiarizarse más con la naturaleza de los datos, métodos y criterios que se utilizarán posteriormente en la evaluación de su enseñanza.

Rama (2011) señala que, la enseñanza eficaz es uno de los componentes más importantes que preocupan a los profesionales de la educación a nivel mundial,

mientras que los profesores suelen ser los factores más importantes que influyen en el nivel de enseñanza eficaz. En Kosovo, esta profesión ha sido incomprendida debido a su transición política y social. La educación superior en Kosovo se enfrenta a una falta de calidad académica, por lo que muchos profesores tienen excelentes habilidades profesionales, pero carecen de habilidades pedagógicas. Hay casos en los que los profesores no cuentan con la preparación, formación y habilidades adecuadas para las reformas educativas, lo que a su vez afecta la enseñanza efectiva. Por lo tanto, realizó un estudio emprendedor cuyo objetivo fue presentar una evaluación clara del desempeño del profesor en la educación superior en Kosovo basada en investigaciones empíricas. Los parámetros mensurables para este estudio son: examen de los esfuerzos de los profesionales internacionales para implementar reformas en Kosovo; encuestas sobre la satisfacción de profesores y estudiantes con el sistema de educación superior; comunicaciones personales y entrevistas desde diferentes estructuras; monitoreo de medios: artículos relacionados con la educación superior. Los hallazgos de la investigación indican que los profesores para ser lo más efectivos posible, deben cumplir con los siguientes componentes: conciencia de su rol docente, habilidad para conocer la personalidad del estudiante, habilidad para controlar su estabilidad emocional, disposición para crear una relación positiva con los estudiantes. , capacidad para adoptar estilos de enseñanza necesarios para estudiantes particulares, para ser justos y consistentes, para cumplir con las reglas y regulaciones institucionales y legales y otros asuntos. Debido a que el proceso de educación es muy importante y complicado, la profesión docente solo debe confiarse a personas altamente profesionales y personas con la experiencia docente necesaria. Aparte de las habilidades profesionales, para tener éxito en su profesión, los profesores deben poseer un amplio conocimiento y antecedentes de otras disciplinas, como la pedagogía, la psicología y la metodología, características sin las cuales no se pueden transmitir los conocimientos a los estudiantes. En este sentido, es fundamental que los profesores reconozcan la personalidad de los estudiantes, muestren estabilidad de carácter y establezcan relaciones saludables con los estudiantes.

Campoverde (2014), desarrolló la tesis de maestría denominada “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de educación básica de la Unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, año lectivo 2013-2014”, en la que concluye que los docentes manejan metodología tradicional y no se acoplan al nuevo enfoque moderno, así también como la plana directiva no influye en tener una mejor relación con los desempeños docentes, para lograr mejores aprendizajes de calidad.

Braga *et al.* (2014) diseñó un documento donde contrasta las medidas de efectividad de los maestros con las evaluaciones de los estudiantes para los mismos maestros utilizando datos administrativos de la Universidad Bocconi. Las medidas de efectividad se estiman comparando el desempeño en los cursos de seguimiento de los estudiantes que se asignan al azar a los maestros. Se descubrió que la calidad de los maestros importa sustancialmente y que nuestra medida de efectividad está correlacionada negativamente con las evaluaciones de los profesores por parte de los estudiantes. Una teoría simple racionaliza este resultado bajo el supuesto de que los estudiantes evalúan a los profesores en función de su utilidad realizada, un supuesto que está respaldado por evidencia adicional de que las evaluaciones responden a condiciones metrológicas.

Majzub (2013) en su artículo “Autoevaluación de los docentes en formación durante la práctica docente”, señala que, para garantizar el empoderamiento de los estudiantes en el aprendizaje, se anima a los estudiantes a participar en la autoevaluación y la reflexión para relacionar la teoría con la práctica. La autorreflexión y la autoevaluación son necesarias para los estudiantes universitarios durante su práctica docente en las escuelas. Este estudio cualitativo informa los resultados de los informes de autoevaluación de las entradas de cuatro profesores en formación, tal como están escritos en sus libros de registro de enseñanza a lo largo de las catorce (14) semanas de prácticas docentes en las escuelas. Los resultados del análisis cualitativo muestran que los estudiantes (a) demostraron una mayor conciencia de sus propias habilidades de aprendizaje y enseñanza y (b) los estudiantes demostraron una mayor capacidad para manejar cuestiones y problemas relacionados con su experiencia docente. Esto apoya la importancia de la autorreflexión para mejorar la autoestima, las competencias docentes y la gestión del clima docente en las aulas.

Martínez (2014) en su tesis descriptiva realizada en Venezuela, concluyó que la gestión del liderazgo directivo fue clave para el buen desempeño docente.

Nikolaidis & Dimitriadis (2014) indican que, al tratar de determinar la calidad de la educación superior, se llega rápidamente a una de sus dimensiones importantes, a saber, la calidad de la enseñanza de los profesores. Esto último y, en general, la calidad de cualquier curso universitario sin duda debe ser evaluados por sus destinatarios, es decir, los estudiantes. En este artículo desarrollamos un marco estadístico basado principalmente en el Control Estadístico de Calidad, que se puede utilizar para aprovechar al máximo las evaluaciones de los estudiantes. Más específicamente, presentamos dos direcciones de monitoreo y análisis de datos; uno usa gráficos de control y la otra prueba de hipótesis. Los resultados que pueden obtenerse en ambas direcciones son cruciales para cualquier tomador de decisiones.

Larina (2015) en su artículo “Aplicación práctica del sistema de gestión de calidad total a la educación de estudiantes internacionales” aborda la aguda cuestión de la educación de los estudiantes internacionales. Los principios fundamentales del Sistema de Gestión de Calidad Total (TQM) se implementaron en la planificación y organización de procesos educativos y otros que son importantes para la educación. El desarrollo de nuevas formas y métodos de actividad educativa, el establecimiento de nuevos vínculos entre diferentes temas y la comprensión de la gestión eficaz de todos los procesos son vitales para lograr resultados exitosos. Los elementos de la TQM relacionados con el ciclo “Planificar-Hacer-Verificar-Acción” (PDCA) definen la política de organización en el proceso educativo de los estudiantes internacionales. Los servicios, las técnicas y las formas innovadoras de educación, las tecnologías de la información y el desarrollo profesional mejoran los resultados de las metas de la enseñanza y el sistema educativo en su conjunto.

Tapia-Gutierrez & Cubo-Delgado (2015) realizaron un trabajo con el objetivo de explorar el significado del concepto “habilidades sociales” desde la perspectiva de directores y docentes que tienen un rol en los contextos educativos. Mediante un diseño descriptivo se aplicó la técnica de redes semánticas naturales a una muestra de conveniencia de 81 sujetos de la región de la Araucanía-Chile. Los resultados informan que la definición del concepto

está formada por: habilidades conversacionales, convivencia, empatía y solidaridad. Se concluye que las habilidades identificadas benefician la generación de ambientes apropiados para el aprendizaje y se transforman en un recurso valioso para fortalecer la formación de los estudiantes.

Consideraciones sobre la complejidad de la práctica docente de los estudiantes de docente

Căpitanu & Drăgan (2015) identificaron y caracterizaron los tipos de relaciones que ocurren durante las actividades de práctica docente de los futuros profesores y analizar la forma en que estas relaciones pueden influir en la eficiencia del desempeño docente, tanto de los estudiantes de docencia como de los mentores de asignaturas, docentes en las escuelas de aplicación. En este contexto particular, se propusieron analizar algunos aspectos sobre la influencia de la práctica docente en el desarrollo profesional de los futuros docentes, mentores y docentes supervisores universitarios, en relación con las consecuencias reales y posibles sobre todo el proceso educativo.

Costa *et al.* (2016) en su trabajo “Los deberes en educación primaria desde la perspectiva de profesores y alumnos” tuvieron como objetivo comprender las percepciones de docentes y alumnos de 4º año de escolaridad sobre la tarea y su relación con el acto de estudiar. Se realizó una investigación comparativa de carácter descriptivo-correlacional, compuesta por dos cuestionarios uno a los profesores y otro a sus alumnos. El estudio abarcó una muestra de catorce profesores de primaria de todas las escuelas públicas del municipio de Nelas (región central de Portugal) y 128 alumnos, de 9 a 11 años y de ambos sexos, en idéntico porcentaje. Los datos obtenidos muestran que todos los profesores piden a sus alumnos que realicen deberes, especialmente en las áreas de portugués y matemáticas y lo consideran fundamental para el aprendizaje. A los estudiantes generalmente les gusta hacer su tarea y la consideran importante. En su mayor parte, si pudieran decidir, los estudiantes harían la tarea porque les ayuda a consolidar el contenido enseñado. Conocer las percepciones de los profesores y alumnos sobre la tarea es fundamental para desarrollar estrategias de enseñanza que contribuyan al éxito académico de todos los alumnos.

Sangpikul (2017) informó sobre un estudio de caso de un enfoque de enseñanza y aprendizaje que tiene como objetivo mejorar los beneficios de

aprendizaje de tres partes a través de la implementación de un proyecto de servicio académico y el ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA) en un curso de marketing de nivel de posgrado. En este estudio, el proyecto de servicio académico proporciona a los estudiantes una experiencia de aprendizaje real y, al mismo tiempo, revierte su papel de proveedores de conocimiento (en lugar de receptores de conocimiento) al tiempo que contribuye a las empresas turísticas en la mejora de sus estrategias de marketing. El ciclo PHVA produce beneficios de aprendizaje sistemático para que los instructores tomen medidas adicionales para mejorar la enseñanza. Los aportes de este estudio son el desarrollo de un método de enseñanza y aprendizaje que promueva nuevas oportunidades para que los estudiantes aprendan y ayuden a otros, y genere beneficios de aprendizaje para empresas e instructores.

Curtis *et al.* (2019) publicaron una revisión del propósito de la experiencia profesional: un estudio de caso en la reforma inicial de la formación docente. Este documento documenta los resultados de un estudio de método mixto centrado en las percepciones del personal sobre la experiencia profesional en la facultad de Educación de una universidad australiana. El estudio se lleva a cabo en un clima de cambios legislativos y organizativos y los resultados proporcionan información sobre los puntos de vista de la comprensión del personal académico y profesional de las prioridades y los propósitos de la experiencia profesional. El estudio contribuye al discurso político contemporáneo y a la rigurosa rendición de cuentas en torno a la experiencia profesional y el papel de los formadores de docentes, además de ofrecer nuevas perspectivas potenciales sobre la complejidad de la preparación docente en formación en las escuelas y universidades contemporáneas.

Wang *et al.* (2020) con el lanzamiento del plan de acción de Informatización de la educación 2.0 por parte del Ministerio de Educación, ha nacido un gran número de sistemas de información en China. La mayoría de estos sistemas son aplicaciones web de una sola página (SPA) basadas en estructuras MVC tradicionales. Debido a la lógica compleja y al alto acoplamiento entre las empresas educativas, los desarrolladores necesitan escribir mucho código. Combinado con la idea de arquitectura orientada a servicios, este documento propone una solución de micro interfaces y la aplica a la nueva generación de

plataforma de información para graduados de la East China Normal University, que tiene mejores capacidades de desarrollo ágil. El diseño de las micro interfaces proporciona una nueva idea para el desarrollo de una nueva generación de sistemas de información educativa.

Arrona-Palacios *et al.* (2020) examinó el impacto del género de los profesores según una evaluación de la docencia de los estudiantes (SET) en una universidad privada. El estudio se llevó a cabo en una universidad privada ($n = 103,833$) en seis campus diferentes en la región norte de México. Se analizó la distribución del género de los profesores según semestres, campus y escuelas. Nuestros hallazgos sugirieron que cuando los estudiantes de pregrado evaluaban a sus profesores en criterios específicos relacionados con el desempeño docente, expresaban su opinión independientemente del género de los profesores. Sin embargo, cuando se les pidió una única evaluación general, como si recomendasen al profesor como uno de sus mejores profesores, los estudiantes tendieron a favorecer a los profesores varones sobre sus pares femeninas por un ligero margen. Si bien estas percepciones pueden no ser representativas de la calidad real de la enseñanza, sería interesante en el futuro profundizar en las causas de los posibles sesgos.

Phelps *et al.* (2020) en su trabajo proporcionó evidencia preliminar sobre las características de medición para un nuevo tipo de evaluación del desempeño docente diseñado para ser combinado con evaluaciones complementarias del conocimiento del contenido docente. La prueba resultante, a la que se refiere como Evaluación Fundamental de Competencias para la Enseñanza (FACT), está diseñada para su uso como parte de la licencia inicial del maestro. Se desarrollaron veinte tareas de desempeño FACT de primaria (10 para matemáticas [MATH] y 10 para lectura y artes del lenguaje [RLA]) y luego se administraron a 59 candidatos a maestros. Los resultados del piloto indican que las tareas de desempeño funcionan según lo diseñado y los candidatos completan las tareas en promedio en aproximadamente 3,5 minutos. Los evaluadores humanos pudieron calificar las tareas de forma rápida y precisa. Todos los puntos de puntuación estuvieron bien representados para todas las tareas puntuadas. Las puntuaciones totales para todas las tareas combinadas y las subpuntuaciones para lectura de artes del lenguaje RLA y MATH tenían

confiabilidades alfa respectivas de .86, .77 y .79, con las puntuaciones bien distribuidas en la escala. Una gran mayoría de los candidatos a maestros que participaron en el estudio respaldaron firmemente las tareas de FACT como auténticas, evaluando competencias valiosas y adecuadas para su uso como parte de la licencia de los maestros. Estos resultados preliminares indican que las tareas de desempeño FACT son muy prometedoras para su uso en programas de pruebas a gran escala y de gran importancia que buscan proporcionar evidencia tanto del conocimiento como de las habilidades necesarias para una enseñanza eficaz.

En China, según Wang (2021) la combinación de tecnología de inteligencia humana y tecnología de gestión de la educación hace que la gestión de la educación sea más pausada y activa, y puede promover el desarrollo de la gestión de la educación. Sin embargo, con la integración de la tecnología de inteligencia artificial y la tecnología de gestión de la educación, habrá una serie de efectos negativos problemas y riesgos de fuga de privacidad, lo que también trae algunos desafíos y dificultades a la industria de gestión de la educación.

A nivel nacional:

A nivel nacional, diversos referentes a la gestión directiva y al desempeño docente se han encontrado; a continuación, se manifiestan algunas de ellas:

Oré (2016) ejecutó su investigación de nivel básico, cuantitativa, correlacional y transversal, con diseño no experimental. Usó cien docentes de 3 instituciones de educación primaria de la Red 02 UGEL 03 de Lima, como muestra. Llegó a la conclusión, la gestión educativa y desempeño docente tiene una correlación baja y significativa.

López (2016) basó su trabajo en una muestra de 51 alumnos y entre docentes y directivos, 10 personas. Concluyó que, existe entre el desempeño docente y la autoevaluación institucional, una correlación positiva débil. Por otro lado, entre liderazgo y desempeño docente, tiene una correlación nula.

Olmedo (2017) en su tesis de maestría denominada: “La gestión directiva y el desempeño docente en el Liceo Salvadoreño”, con una muestra de cuatro gestores educativos, ochenta profesores y 268 estudiantes, concluyó entre la gestión y el desempeño docente, la correlación es positiva y débil, y recomienda considerarlo como base de ejecución del plan de mejora del Liceo Salvadoreño.

Luján (2017) en su trabajo de maestría: “Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las Instituciones educativas, RED 26 Ugel 04-Comas 2016”, encontró que la variación del desempeño docente es explicada por 37% de la gestión educativa, y que el plan de mejora en dicha institución debe orientarse a elevar el coeficiente de determinación en el primer año de su implementación.

Anchante Cahua & Soriano Uribe (2018) es su trabajo: “Gestión educativa y desempeño docente en una Institución educativa Chinchalta- 2018”, en la cual, usando una muestra no probabilística de ochenta docentes, y los instrumentos validados, encontró que existe relación entre las variables de estudio.

Pérez Flores (2016) con su trabajo de grado denominado: “La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED Brisas del Chinchipe de Puerto Huallape, del Distrito de Santa rosa, de la provincia de Jaén”, confirmó que la gestión directiva y el desempeño docente poseen una correlación positiva moderada ($r = 0,541$) y significativa ($p < 0,05$) mediante una correlación de Pearson.

Castillo Cedrón (2019) determinó la relación entre gestión directiva y desempeño docente, teniendo una población única de 35 docentes de la IE Antenor Orrego de Laredo – Trujillo, utilizando cuestionarios por cada variable, validados mediante juicio de expertos, con confiabilidad aceptable de 0.922 y 0.822 (Alpha de Cronbach) para el instrumento que evalúa la gestión directiva y el desempeño docente, respectivamente. Se evidenció una relación significativa ($p < 0.05$) y el coeficiente de correlación $r = 0.891$ (Spearman) lo que equivale a afirmar que la gestión directiva se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente.

Según Shultz *et al.* (2019) la agencia de profesores asistentes y graduados ha identificado como un activo personal para los maestros que puede permitirles administrar de manera competente sus aulas. Exploraron cómo las herramientas de la lingüística funcional sistémica se pueden utilizar para rastrear a los instructores de la agencia. Entrevistaron a asistentes de enseñanza de estudiantes graduados (GTA) y profesores de departamentos de matemáticas para rastrear su articulación de agencia con respecto a las responsabilidades asociadas con las obligaciones interpersonales, disciplinarias, institucionales e individuales del rol

de instructor de matemáticas. Se logró comparar estos dos grupos porque, si bien todos enseñan cursos básicos de introducción a las matemáticas, también tienen diferencias reconocibles de estatus. Informamos que, si bien los GTA se presentan a sí mismos como profesores de manera similar en relación con su obligación disciplinaria (con la integridad de las matemáticas que enseñan), varían en relación con sus otras obligaciones.

Soldevilla & Rivera (2020) utilizaron un cuestionario con 12 y 32 ítems para la variable gestión directiva y desempeño docente, respectivamente. Se determinó que existe relación significativa entre la gestión directiva y desempeño docente en una Institución educativa de Ucayali. Los docentes consideran que el 58,0 % de sus directivos tienen un nivel medio en gestión y el 42,0% de directivos considera en un nivel alto, el desempeño docente.

A nivel regional:

Tipiani Rodríguez (2015) en su trabajo “El liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa del nivel secundario de la provincia de Aija - 2015” infirió que el liderazgo de estilo consultivo con el desempeño docente, observan una correlación significativa, por lo que recomienda implementar en las metas de los dominios de las instituciones educativas de dicha zona.

Aquise Vargas (2017) en su investigación “Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución educativa del nivel secundario del distrito de Caraz-2016” arribó a la conclusión de que, la gestión pedagógica y el desempeño docente tienen una correlación alta y significativa ($p < 0,05$).

2.2 Bases teórico-científicas

Las bases teóricas-científicas que sustentan este trabajo, así como los instrumentos: Manual del desempeño del directivo y Manual del desempeño docente, son presentados a continuación:

2.2.1 Gestión educativa

La gestión y el liderazgo educativos son conceptos centrales para comprender la organización en las instituciones educativas, pero su significado, la diferencia entre ellos y su valor en la organización educativa siguen siendo objeto de debate. En este trabajo es necesario analizar y contrastar los dos conceptos, ya que claramente en los

antecedentes se puede ver una evidente confusión. La gestión educativa implica asumir la responsabilidad del buen funcionamiento de un sistema en una institución educativa en la que participan otros. Asumir una responsabilidad de este tipo es un estado de ánimo y no requiere acciones, aunque es habitual y frecuente. En contraste, el liderazgo educativo es el acto de influir en otros en entornos educativos para lograr metas y requiere acciones de algún tipo. Cuando los que tienen una responsabilidad delegada actúan en relación con esa responsabilidad, influyen y, por tanto, lideran. Si bien el liderazgo educativo se lleva a cabo idealmente de manera responsable, en la práctica no necesariamente implica asumir la responsabilidad del funcionamiento del sistema educativo en el que se ejerce la influencia. A través de nuestro análisis, la noción de responsabilidad, que se subestima en las consideraciones de organización en las instituciones educativas, pasa a primer plano. La responsabilidad educativa es una noción importante y debería desempeñar un papel más destacado en los análisis de la organización en las instituciones educativas (Connolly *et al.*, 2019).

2.2.2 Dimensiones de la gestión directiva

Es importante resaltar que, en investigación educativa la medición de una variable se basa en dimensiones que permitan explicar de la mejor manera, y en una perspectiva de replicabilidad en una misma región, como es el Perú. El instrumento usado en este trabajo tiene baremos peruanos, y posee las siguientes dimensiones:

A. Dimensión institucional

Consiste en observar a la institución educativa como un ente orgánico (organigramas, división de tareas y trabajo, uso de tiempo y espacio laboral). Por otro lado, las políticas y normas de convivencia entre la dirección y la plana docente, enfocadas a gestión efectiva.

B. Dimensión pedagógica

Se refiere al proceso la enseñanza-aprendizaje, dentro del marco del Plan curricular nacional.

C. Dimensión administrativa

Incluyen la disponibilidad de recursos financieros y no financieros que permitan actividades estratégicas de conducción del recurso humano, material, de seguridad, económico, de tiempo, e higiene, procesos técnicos y control de la información correspondiente a cada miembro de la institución educativa; dentro del marco normativo, y observando la eficiencia del proceso enseñanza-aprendizaje.

D. Dimensión comunitaria

En ella se hace referencia a la relación institución – comunidad y las relaciones intra e interinstitucional, incluyendo: padres de familia, municipalidad, organizaciones civiles, eclesiales, etc.

2.2.3 Procesos de gestión educativa

Estos procesos otorgan direccionalidad integral la máquina del servicio educativo, por ello, la gestión educativa debe estar enlazada con el liderazgo, la motivación, y la creación de un clima organizacional y proactivo. Lograr un servicio de calidad en la educación implica la mejora continua enmarcada en el “ciclo de Deming”: planificar, hacer, verificar, actuar (PHVA); y según Ricalde (2020) “en los procesos de la gestión educativa abarca sus cuatro dimensiones (administrativa, institucional, pedagógica y comunitaria), teniendo en cuenta criterios como la relevancia, la pertinencia, la equidad, la eficacia y la eficiencia en la gestión educativa”.

2.2.4 Desempeño docente

El desempeño docente, según Sosa Espinoza (2017) “viene a ser el conjunto de actividades que realiza el docente, en su actividad pedagógica, y se concretan en el proceso de cumplimiento de su rol básico y en sus resultados, para el logro de los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, la característica de ser conscientes, individuales y creadoras”.

Marco del buen desempeño docente

El Marco de Buen Desempeño Docente, creado el 2006 permite la evaluación permanente del profesorado en pos de la mejora continua en su práctica y superación profesional (MINEDU, 2012). Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

Sosa Espinoza (2017) señala que “el desempeño docente guarda estrecha relación con la calidad y eficiencia con que el docente cumple sus labores, entre ellas: propiciar un ambiente favorable de trabajo donde todos los estudiantes se sientan bien, mantengan buenas relaciones interpersonales, puedan expresar sus ideas y sentimientos sin temores y puedan participar activamente; planificar y preparar las actividades de enseñanza – aprendizaje constructivistas, decidiendo lo que va a ser enseñado, cuándo, cómo, dónde y con qué hacerlo, mismas que además de motivar al alumno hacia el aprendizaje le permitan afianzar los conocimientos”.

Valdés Veloz (2004) manifiesta: “La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”

Por su lado, la OCDE (2018) identifica la estrecha relación del desempeño docente con los estudiantes. La dimensión del conocimiento del profesor debe abarcar el apoyo al crecimiento integral del alumno en lo cognitivo, social, físico y emocional basándose en el respeto a la cultura, a la usanza familiar, al tipo de inteligencia y al tipo de aprendizaje.

Para el presente trabajo se define el buen desempeño docente como una variable fundamental que debe usarse como indicador de mejorar del ejercicio docente manifestados en el logro del aprendizaje del estudiante. De esta forma analizar en el docente sus fortalezas y sus necesidades formativas contribuyendo la excelencia de la educación peruana.

2.2.5 Dimensiones específicas de la docencia

Son los grupos de características generales y exigibles del desempeño profesional de un docente de Educación Básica. El Marco del Buen Desempeño Docente, señala tres dimensiones específicas:

Dimensión pedagógica

Se refiere a un saber dos temas específicos: las estrategias didácticas empleadas y la enseñanza, y requiere de la ética del educar. Se toma en cuenta tres aspectos fundamentales, en esta dimensión: el juicio pedagógico, el liderazgo motivacional y la vinculación.

Dimensión cultural

Esta dimensión implica que el docente analice la necesidad de conocimientos amplios que les otorguen la capacidad de confrontar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales logrando crear acciones que contribuyan a la sociedad.

Dimensión política

Alude a la obligación del docente con la formación cívica del estudiante como ciudadanos a partir de un enfoque de justicia social y equidad, motivando la participación democrática en su aula, institución educativa y comunidad.

2.2.6 Las nueve competencias docentes

MINEDU (2012) señala que “una competencia es la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio,

manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones”.

Tobón (2013) y Vásquez (2010) indican que, las competencias del saber: ser, hacer y conocer, se fundamentan en acciones holísticas para reconocer, interpretar, sustentar y solucionar problemas del contexto educativo con idoneidad y ética.

2.2.7 Los desempeños

Es la manifestación tangible del logro de aprendizajes esperados que pone en evidencia la competencia de un alumno.

MINEDU (2012) señala cuarenta desempeños en el Marco de Buen Desempeño Docente abarcados en nueve competencias.

2.3 Definición de términos básicos

Gestión directiva. El conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo, de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica para la comunidad educativa (Pozner, 1995).

Desempeño docente. El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (Robalino, 2005).

Monitoreo. Según Guerrero (2016) “el monitoreo pedagógico, es el recojo de información en el terreno, haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro a nivel de los insumos, procesos y productos esperados; constituye una labor más técnica que normativa”. Lastarria (2008) señala que: “el monitoreo, es el proceso sistematizado de recolección de información y de análisis, para el seguimiento del trabajo-aprendizaje”.

Gestión pedagógica. Montoya (2010) lo describe como “conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los

objetivos propuestos en el PEI y el PCI, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa”.

Gestión administrativa. Chiavenato (2014) afirmó que: “gestión administrativa significa mucho más que planear, organizar, dirigir y controlar, implica tomar decisiones y acciones que se aplica a una serie de situaciones en todo tipo de organizaciones, también es coordinar los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, para alcanzar los objetivos liderando y dirigiendo las actividades desempeñadas por todos los niveles de la organización”.

Gestión institucional. Sovero (2007) estima que “la gestión institucional, se refiere al conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica. Asimismo, menciona entre las principales actividades de dirección a la planificación, organización, comunicación, control y participación”.

Gestión comunitaria. Avella Bernal (2016) lo define como: “un conjunto de representaciones en lo estructural, simbólico, comunicacional y físico, en donde los individuos se relacionan de manera permanente compartiendo su narrativa”.

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Ha: Existe relación directa entre la gestión Directiva y el desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019.

Ho: No existe relación directa entre la gestión Directiva y el desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019.

2.4.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H_{a1}: “El nivel de la gestión directiva en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019, es bajo”.

H_{o1}: “El nivel de la gestión directiva en la institución educativa N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019, no es bajo”.

Hipótesis específica 2

H_{a2}: “El nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019, es bajo”.

H_{o2}: El nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019, no es bajo.

Hipótesis específica 3

H_{a3}: Existe relación directa entre la gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.

H_{o3}: No existe relación directa entre la gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.

Hipótesis específica 4

H_{a4}: Existe relación directa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.

H_{o4}: No existe relación directa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.

Hipótesis específica 5

H_{a5}: Existe relación directa entre la gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.

H_{o5}: No existe relación directa entre la gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.

Hipótesis específica 6

H_{a6}: Existe relación directa entre la gestión comunitaria y desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.

H₀₆: No existe relación directa entre la gestión comunitaria y desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.

Hipótesis específica 7

H_{a7}: Existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión desempeño pedagógico de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.

H₀₇: No existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión desempeño pedagógico de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.

Hipótesis específica 8

H_{a8}: Existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión desempeño cultural de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.

H₀₈: No existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión desempeño cultural de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.

Hipótesis específica 9

H_{a9}: Existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión desempeño político de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.

H₀₉: No existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión desempeño político de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.

2.4.3 Variables:

Variable 1: Gestión Directiva.

Variable 2: Desempeño Docente.

2.4.3.1 Definición operacional:

La investigación se ha operacionalizado a través de dos variables:

Variable 1: Gestión directiva: “Es la que se encarga de determinar la visión de la institución educativa, identifica las estrategias, acciones y mecanismos para mejorar la integración del personal y lograr objetivos. Siendo esta la capacidad de planificar, administrar los recursos y guiar a los miembros de la institución educativa”.

Variable 2: Desempeño docente:

“Es el cumplimiento de las funciones y normas que realiza en el aula el docente y lo hace en forma eficiente y eficaz, teniendo en cuenta el nivel de los estudiantes para solucionar problemas de su entorno.

2.4.3.2 Operacionalización de variable

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable 1

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
Variable 1	Gestión Directiva Institucional	Del director. 1.- ¿El director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PEI? 2.- ¿El director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del RI? 3.- ¿El director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PCIE? 4.- ¿El director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PAT? Del Sub director. 5.- ¿El subdirector lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PEI? 6.- ¿El subdirector lo hace participar en la elaboración y/o actualización del RI? 7.- ¿El subdirector lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PCIE?	Siempre (muy alto y alto) Pocas veces (regular) Nunca (bajo)	Encuesta, Cuestionario referente a la gestión Directiva
Gestión Directiva				

		8.- ¿El subdirector lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PAT?		
	Gestión Directiva administrativa	Del director 9.- ¿El director lo trata a usted siempre de manera respetuosa (evita ofensas, agresiones o discriminación)? 10.- ¿El director favorece las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los docentes de esta IE? 11.- ¿El director escucha las propuestas de los docentes? 12.- ¿El director acepta las críticas constructivas o sugerencias de mejora? 13.- ¿El director involucra a los docentes en la toma de decisiones sobre aquellos asuntos que les competen? 14.- ¿El director respeta los acuerdos tomados en conjunto con los docentes? Del subdirector 15.- ¿El subdirector lo trata a usted siempre de manera respetuosa (evita ofensas, agresiones o discriminación)? 16.- ¿El subdirector favorece las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los docentes de esta IE? 17.- ¿El subdirector escucha las propuestas de los docentes?		

		18.- ¿El subdirector acepta las críticas constructivas o sugerencias de mejora? 19.- ¿El subdirector involucra a los docentes en la toma de decisiones sobre aquellos asuntos que les competen? 20.- ¿El subdirector respeta los acuerdos tomados en conjunto con los docentes?		
	Gestión Directiva pedagógica	Del director 21.- ¿Recibió usted de parte del director de la IE el apoyo pedagógico en el proceso de elaboración de su planificación curricular anual? 22.- ¿Recibió usted de parte del director de la IE en el proceso de elaboración o ajuste de la planificación de sus unidades didácticas? 23.- ¿Recibió usted de parte del director de la IE la retroalimentación luego de ser observado en su desempeño en el aula? 24.- ¿Le es útil a usted participar en otras estrategias de fortalecimiento docente organizadas por el director de la IE (talleres de capacitación, grupos de interaprendizaje u otros)? Del subdirector		

		25.- ¿Recibió usted de parte del subdirector de la IE el apoyo pedagógico en el proceso de elaboración de su planificación curricular anual? 26.- ¿Recibió usted de parte del subdirector de la IE en el proceso de elaboración o ajuste de la planificación de sus unidades didácticas? 27.- ¿Recibió usted de parte del subdirector de la IE la retroalimentación luego de ser observado en su desempeño en el aula? 28.- ¿Le es útil a usted participar en otras estrategias de fortalecimiento docente organizadas por el subdirector de la IE (talleres de capacitación, grupos de interaprendizaje u otros)? ÍTEMS EN LO RESPECTO AL TRABAJO COLEGIADO Del director 29.- ¿El director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la elaboración de su planificación curricular anual? 30.- ¿El director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la elaboración de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?		
--	--	---	--	--

		31.- ¿El director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la revisión y ajuste de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje 32.- ¿El director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE en la que hayan compartido, analizado o reflexionado sobre aspectos relacionados con sus prácticas pedagógicas en el aula? Del subdirector 33.- ¿El subdirector le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la elaboración de su planificación curricular anual? 34.- ¿El subdirector le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la elaboración de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje? 35.- ¿El subdirector le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la revisión y ajuste de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje 36.- ¿El subdirector le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE en la que hayan compartido, analizado o reflexionado sobre aspectos relacionados con sus prácticas pedagógicas en el aula?		
--	--	--	--	--

	Gestión Directiva comunitaria	Del director 37.- ¿El director lo hace participar en reuniones y/o talleres de capacitación con aliados estratégicos? 38.- ¿El director lo hace participar en reuniones con la APAFA? Del subdirector 39.- ¿El Sub director lo hace participar en reuniones y/o talleres de capacitación con aliados estratégicos? 40.- ¿El Sub director lo hace participar en reuniones con la APAFA?		
--	-------------------------------	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable 2

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
Variable 2	Dimensión Pedagógica	1.- ¿El docente de la I.E. presenta organizado su carpeta pedagógica? 2.- ¿El docente de la I.E. presenta su programación curricular diversificado de aula? 3.- ¿El docente de la I.E. presenta sus Unidades de aprendizaje diversificadas de acuerdo con el contexto donde labora? 4.- ¿El docente de la I.E. diseña y desarrolla todos los días sus sesiones	Siempre (muy alto y alto)	Encuesta. Cuestionario referente al Desempeño Docente.

	Dimensión Cultural	13.- ¿El docente de la IE planifica adecuadamente los aprendizajes contextualizados? 14.- ¿El docente de la IE contribuye al conocimiento del entorno local, regional y nacional, para fortalecer la identidad? 15.- ¿El docente de la IE participa en actividades cívicas, artísticas y culturales?		
	Dimensión Política	16.- ¿El docente de la IE convive en armonía con la comunidad educativa favoreciendo el buen clima institucional? 17.- ¿El docente de la IE colabora unos con otros? 18.- ¿El docente de la IE asiste puntualmente? 19.- ¿El docente de la IE participa en la solución de problemas de la comunidad donde labora?		

Fuente: Elaboración propia

Capítulo III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

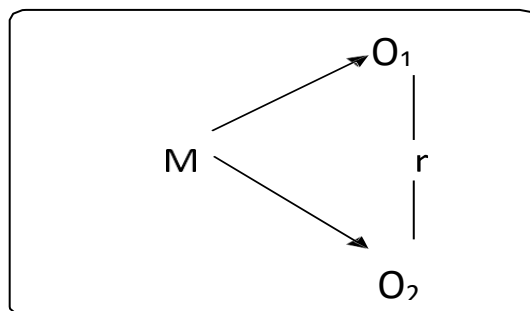
Por su propósito, la investigación es básica. El presente trabajo de investigación es también de tipo cuantitativo. Para Ñaupas *et al.* (2018) “El método cuantitativo utiliza la recolección de datos y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial, en el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis, la formulación de hipótesis estadísticas, el diseño formalizado de los tipos de investigación; el muestreo, etc.”

3.2 Método de investigación

El método de investigación es el hipotético deductivo, dentro del enfoque deductivo-cuantitativo, usa pruebas estadísticas de contrastación de hipótesis para determinar la significancia y correlación (Ñaupas *et al.*, 2018).

3.3 Diseño de investigación

El diseño es descriptivo correlacional. Según Sánchez Carlessi *et al.* (2018) “La investigación correlacional se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”. Su esquema es el siguiente:



Donde:

M: Muestra probabilista del personal docente y no docente.

O₁: Medición de la gestión educativa.

O₂: Medición del desempeño docente

r: Relación

3.4 Población, muestra y muestreo

3.4.1 Población

La I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la Ugel Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote es una Institución Educativa polidocente completo, además cuenta con ampliación de dos aulas de inicial. La población de la presente investigación está representada por el director, el Sub director y 22 docentes de aula, 2 docentes de innovación y 2 docentes de educación física. En total, la población estuvo integrada por 28 participantes.

3.4.2 Muestra

Cuando la población es relativamente pequeña, se debe considerar el estudio de toda la población (Ñaupas *et al.*, 2018). Por ello es que se trabajó con una muestra censal de 28 participantes.

3.4.3 Muestreo

El muestreo fue no probabilístico.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnicas de recojo de información

Para esta investigación se usó la técnica de la encuesta.

3.5.2 Instrumentos

Cuestionarios

Los cuestionarios correspondieron a las dos variables con sus respectivas dimensiones e indicadores de la investigación: gestión directiva y desempeño docente.

El cuestionario de gestión directiva: estuvo conformado por 40 ítems (Apéndice 1), que fue aplicado a los docentes.

El cuestionario de desempeño docente: conformado por 19 ítems (Apéndice 2). El total de los ítems de los dos cuestionarios fueron 59. Que fue aplicado a los directivos. Las respuestas fueron clasificadas y diferenciadas en ítems para directivos e ítems para los docentes de la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad”, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019.

Escala

Para efecto de la investigación se utilizó la siguiente escala:

Escala ordinal	Escala numérica	Nivel
Siempre	9-10	Muy Alto
	6-7-8	Alto
Pocas veces	3-4-5	Regular
Nunca	1-2	Bajo

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.6.1 Análisis de correlación

Este análisis permite identificar y caracterizar el tipo y el grado de relación existente entre las variables y dimensiones, del estudio. Para tal efecto, el coeficiente de Correlación de Spearman permitió obtener este objetivo y señalarlo en las conclusiones.

3.6.2 El análisis conjunto

Mediante estadística descriptiva, se pudo analizar los conjuntos de datos y por separado para obtener las conclusiones del trabajo.

3.6.3 El análisis de significancia

Esta técnica permitió determinar la significancia o no significancia de los resultados del análisis de correlación, se elige el nivel de significancia a conveniencia del autor.

3.7 Ética investigativa

En la elaboración del presente proyecto de investigación se tuvo en cuenta:

3.7.1.- Preservar en reserva a los sujetos profesionales consultados.

3.7.2.- Se colocó en las referencias bibliográficas a todos los autores consultados.

3.7.3.- No se manipuló los datos de manera deliberada.

Capítulo IV: RESULTADOS

4.1 Presentación y análisis de resultados

4.1.1 Nivel de gestión directiva y sus dimensiones en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019.

Tabla 3

Nivel de gestión directiva y sus dimensiones en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Nivel	Gestión directiva							
	Gestión institucional		Gestión administrativa		Gestión pedagógica		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Regular	0	0	0	0	0	0	0	0
Alto	21	81	11	42	15	58	21	81
Muy Alto	5	19	15	58	11	42	5	19
Total	26	100	26	100	26	100	26	100

Fuente: Registro de puntuaciones de los cuestionarios

Interpretación

En la Tabla 3 apreciamos que el nivel de gestión directiva en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019 es percibido como muy bueno por el 80.76 % de los encuestados, mientras que el 19.23% manifestó percibirlo como muy bueno y el 7.7 % como regular. Ninguno se pronunció por los otros niveles considerados. Se evidencia sorpresivamente un notorio sesgo hacia los niveles alto y muy alto de la gestión directiva, de parte de los docentes. En referencia a las dimensiones de esta variable, el nivel de la gestión institucional revela el mismo perfil de la variable, el nivel de la gestión administrativa es percibido como muy alto por el 57.69 % de los encuestados, mientras que el 42.31% manifestó percibirlo como alto, el nivel de la gestión pedagógica es percibido como muy alto por el 42.31 % de los encuestados, mientras que el 57.69% manifestó percibirlo como alto.

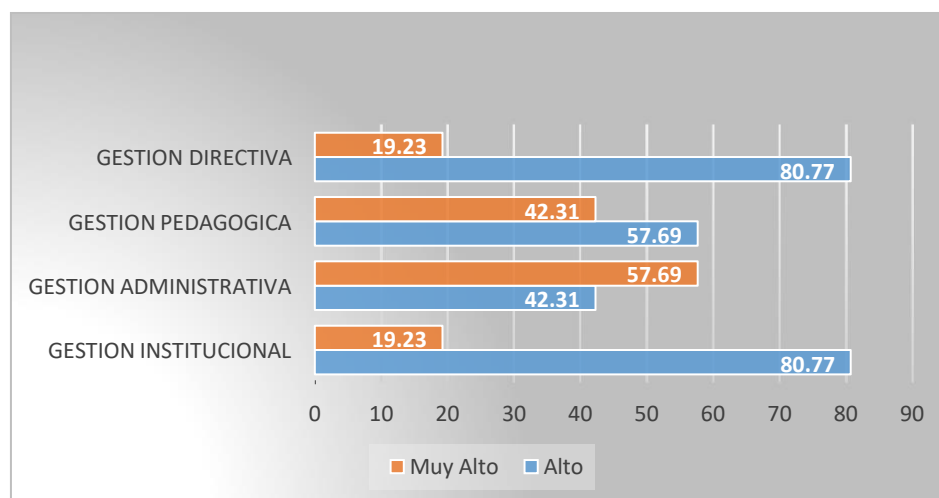


Figura 1. Nivel de gestión directiva y sus dimensiones en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

4.1.2 Nivel del desempeño docente y sus dimensiones en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 4

Nivel del desempeño docente y sus dimensiones en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Desempeño docente								
Nivel	Dimensión pedagógica		Dimensión cultural		Dimensión política		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Regular	1	4	3	12	0	0	2	8
Alto	20	77	18	69	19	73	19	73
Muy Alto	5	19	5	19	7	27	5	19
Total	26	100	26	100	26	100	26	100

Fuente: Registro de puntuaciones de los cuestionarios

Interpretación

En la Tabla 4 apreciamos que el nivel de desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019 es reportado como alto por el 73.08 % de los encuestados, mientras que el 19.23% lo considera como muy alto y el 7.6 % como regular. Se evidencia sorpresivamente un notorio sesgo hacia los niveles alto y muy alto de la gestión directiva, de parte de los docentes. En referencia a las dimensiones de esta

variable, el nivel de la dimensión pedagógica es considerado como muy alto por el 19.23% de los encuestados, alto por el 76.92% y tan solo un 3.85% lo considera regular, el 19.23% considera muy alto el nivel de la dimensión cultural y 69.23% y tan solo un 11.54% como regular, el nivel de la dimensión política es percibido como muy alto por el 19.23% de los encuestados, mientras que el 73.08% manifestó percibirlo como alto.

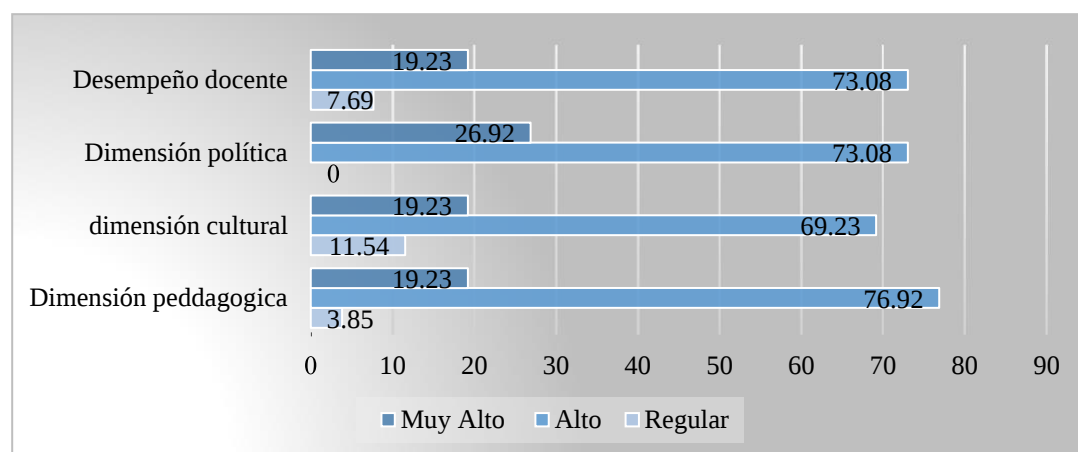


Figura 2. Nivel del desempeño docente y sus dimensiones en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

4.1.3 Relación entre la gestión directiva y el desempeño docente y sus respectivas dimensiones en la I.E N°88240 “Paz y amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 5

Relación entre los niveles de las variables de gestión directiva y desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Nivel de desempeño docente	Nivel de gestión directiva					
	Alto		Muy alto		Total	
	F	%	F	%	F	%
Alto	16	84	3	16	19	100
Muy alto	3	60	2	40	5	100
Regular	2	100	0	0	2	100
Total	21	81	5	19	26	100

Fuente: Banco de datos

Interpretación

En la tabla 5 apreciamos de los que consideran alto el nivel del desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019, el 83% consideran a la gestión directiva como alta. De los que consideran como muy alto el nivel del desempeño docente solo el 40% considera como muy alto el nivel de la gestión directiva.

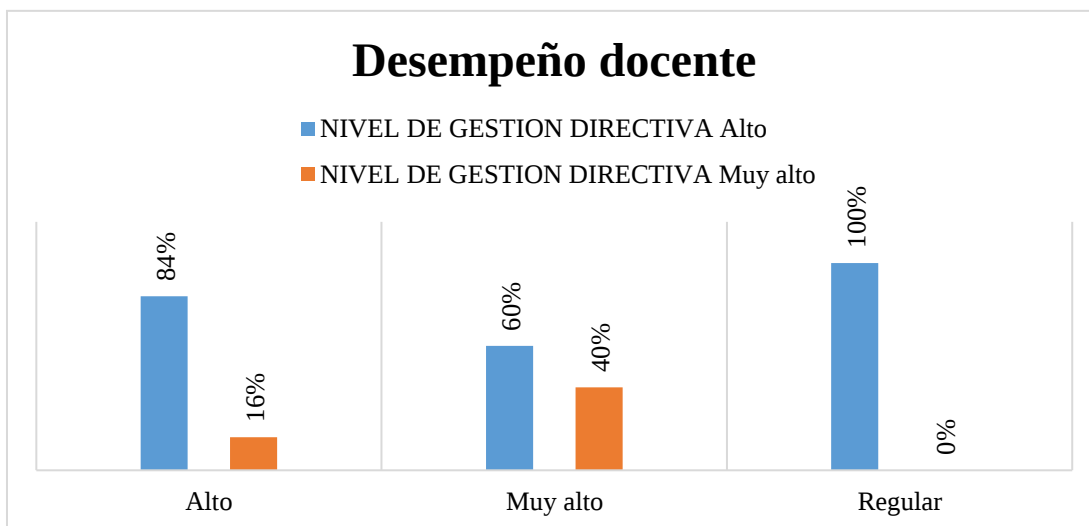


Figura 3. Relación entre los niveles de las variables de gestión directiva y desempeño docente y sus dimensiones en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 6

Relación entre el nivel de la gestión administrativa y el nivel del desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Nivel de desempeño docente	Nivel de gestión administrativa					
	ALTO		MUY ALTO		Total	
	F	%	F	%	F	%
ALTO	16	84	3	16	19	100
MUY ALTO	3	60	2	40	5	100
REGULAR	2	100	0	0	2	100
TOTAL	21	81	5	19	26	100

Fuente: Banco de datos

Interpretación

En la tabla 7 se aprecia de los que consideran alto el nivel del desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo

Chimbote – 2019, el 84% consideran a la gestión administrativa como alta. De los que consideran como muy alto el nivel del desempeño docente el 60% considera como muy alto el nivel de la gestión administrativa. De los que consideran como regular el nivel del desempeño docente el 100% considera como alto el nivel de la gestión administrativa.

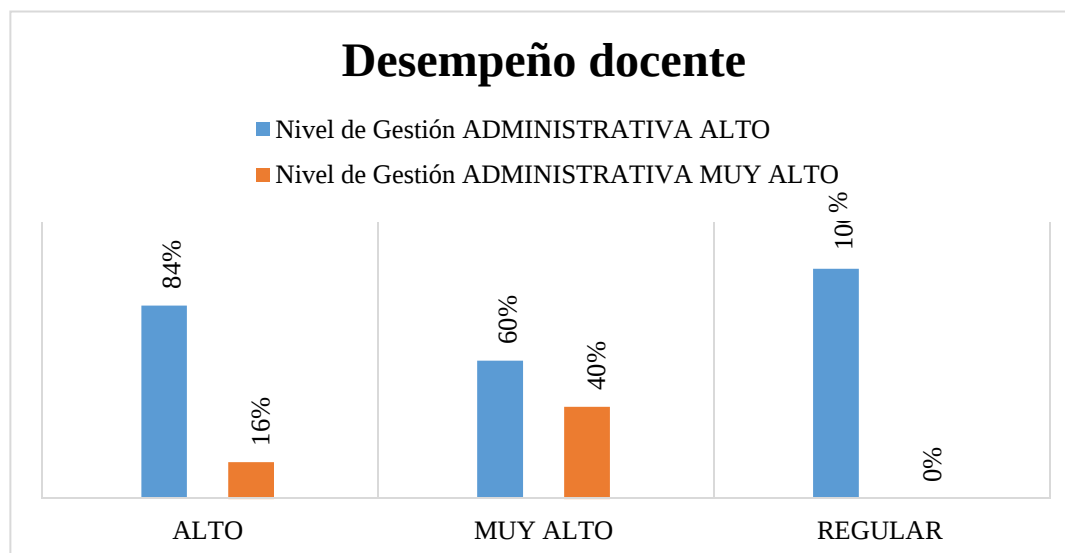


Figura 4. Relación entre el nivel de la gestión administrativa y el nivel del Desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 7

Relación entre el nivel de la gestión pedagógica y el nivel del desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Nivel de desempeño docente	Nivel de gestión pedagógica					
	Alto		Muy alto		Total	
	F	%	F	%	F	%
Alto	7	37	12	63	19	100
Muy Alto	3	60	2	40	5	100
Regular	1	50	1	50	2	100
Total	11	42	15	58	26	100

Fuente: Banco de datos

Interpretación

En la tabla 8 apreciamos de los que consideran alto el nivel del desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019, solo el 37% consideran a la gestión pedagógica como alta. De

los que consideran como muy alto el nivel del desempeño docente, el 60% igualmente considera como muy alto el nivel de la gestión pedagógica. De los que consideran como regular el nivel del desempeño docente, el 50% considera como muy alto el nivel de la gestión pedagógica y el otro 50% como alto dicho nivel.

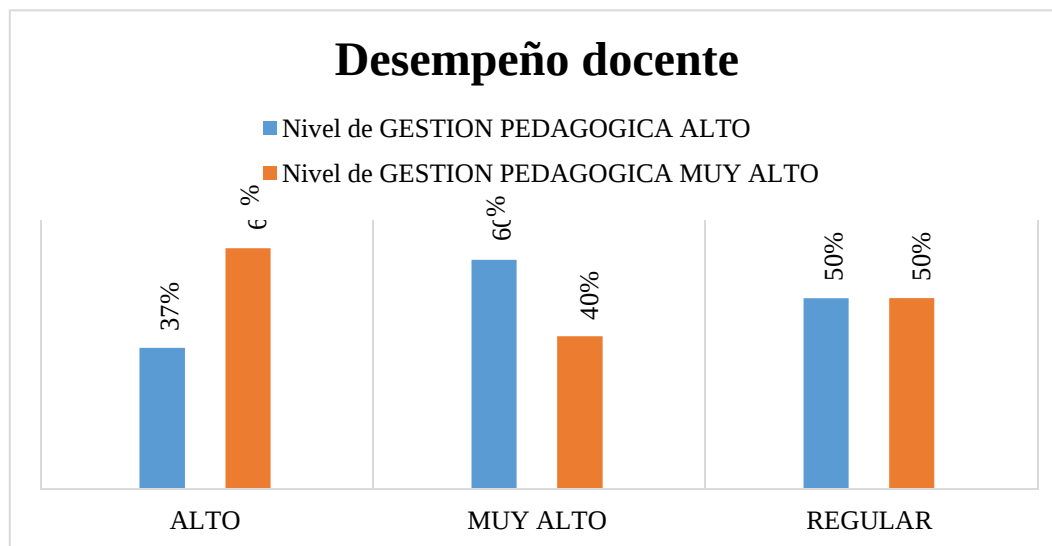


Figura 5. Relación entre el nivel de la gestión pedagógica y el nivel del desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 8

Relación entre el nivel de la gestión institucional el nivel del desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Desempeño docente	Gestión comunitaria					
	Alto		Muy Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%
Alto	11	58	8	42	19	100
Muy Alto	3	60	2	40	5	100
Regular	1	50	1	50	2	100
Total	15	58	11	42	26	100

Fuente: Banco de datos

Interpretación

En la tabla 8 se aprecia de los que consideran alto el nivel del desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019, solo el 60% consideran a la gestión comunitaria como alta. De los

que consideran como muy alto el nivel del desempeño docente, el 60% igualmente considera como muy alto el nivel de la gestión comunitaria. De los que consideran como regular el nivel del desempeño docente, el 50% considera como muy alto el nivel de la gestión comunitaria y el otro 50% como alto dicho nivel.

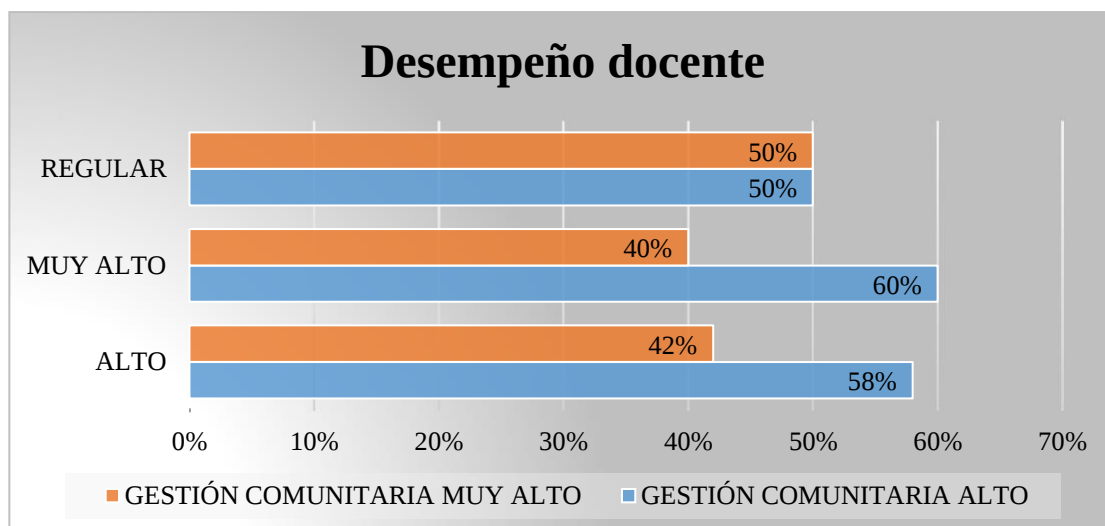


Figura 6. Relación entre el nivel de la gestión institucional y el nivel del desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 9

Relación entre el nivel de la gestión directiva y el nivel del desempeño pedagógico docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Gestión	Desempeño Pedagógico							
	Alto		Muy Alto		Regular		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	17	81	3	15	1	4	21	100
Muy Alto	3	60	2	40	0	0	5	100
Total	20	77	5	19	1	4	26	100

Fuente: Banco de datos

Interpretación

En la tabla 9 apreciamos de los que consideran alto el nivel del desempeño pedagógico en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019, el 80.95% consideran a la gestión directiva como alta. De los que consideran como muy alto el nivel del desempeño pedagógico, solo el 40% considera como muy alto el nivel de la gestión directiva.

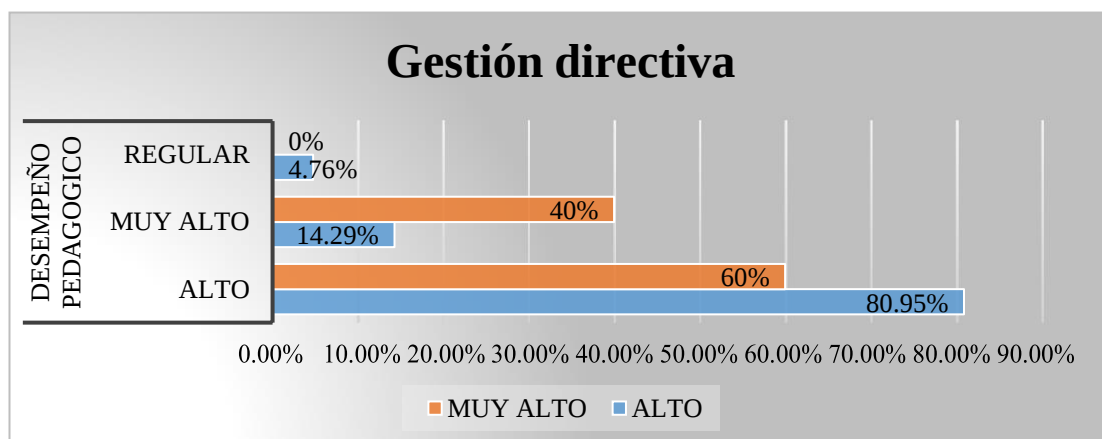


Figura 7. Relación entre el nivel de la gestión directiva y el nivel del desempeño pedagógico docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 10

Relación entre el nivel de la gestión directiva y el nivel del desempeño cultural docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Gestión directiva	Dimensión cultural							
	Alta		Muy Alta		Regular		Total general	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alta	15	72	3	14	3	14	21	100
Muy Alta	3	60	2	40	0	0	5	100
Total general	18	69	5	19	3	12	26	100

Fuente: Banco de datos

Interpretación

De los que consideran alto el nivel del desempeño cultural en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019, el 71.43% consideran a la gestión directiva como alta. De los que consideran como muy alto el nivel del desempeño cultural, el 60% considera como muy alto el nivel de la gestión directiva.

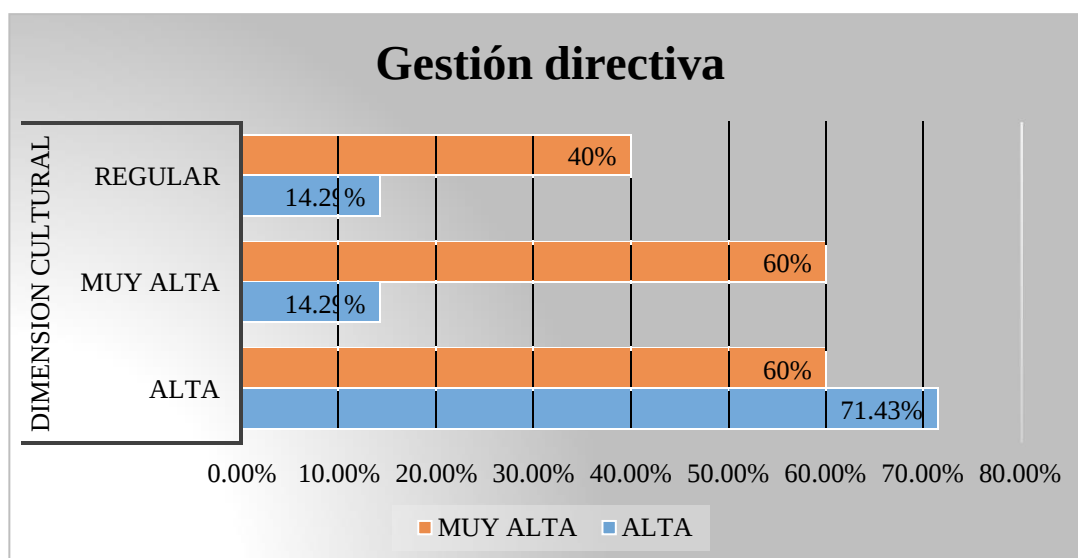


Figura 8. Relación entre el nivel de la gestión directiva y el nivel del desempeño cultural docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 11

Relación entre el nivel de la gestión directiva y el nivel del desempeño político docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Desempeño político	Gestión directiva					
	Alto		Muy Alto		Total general	
	F	%	F	%	F	%
Alto	16	84	3	16	19	100
Muy Alto	5	71	2	29	7	100
Total general	21	81	5	19	26	100

Fuente: Banco de datos

Interpretación

De los que consideran alto el nivel del desempeño político en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019, el 84.21% consideran a la gestión directiva como alta. De los que consideran como muy alto el nivel del desempeño cultural, solo el 28.57% considera como muy alto el nivel de la gestión directiva.

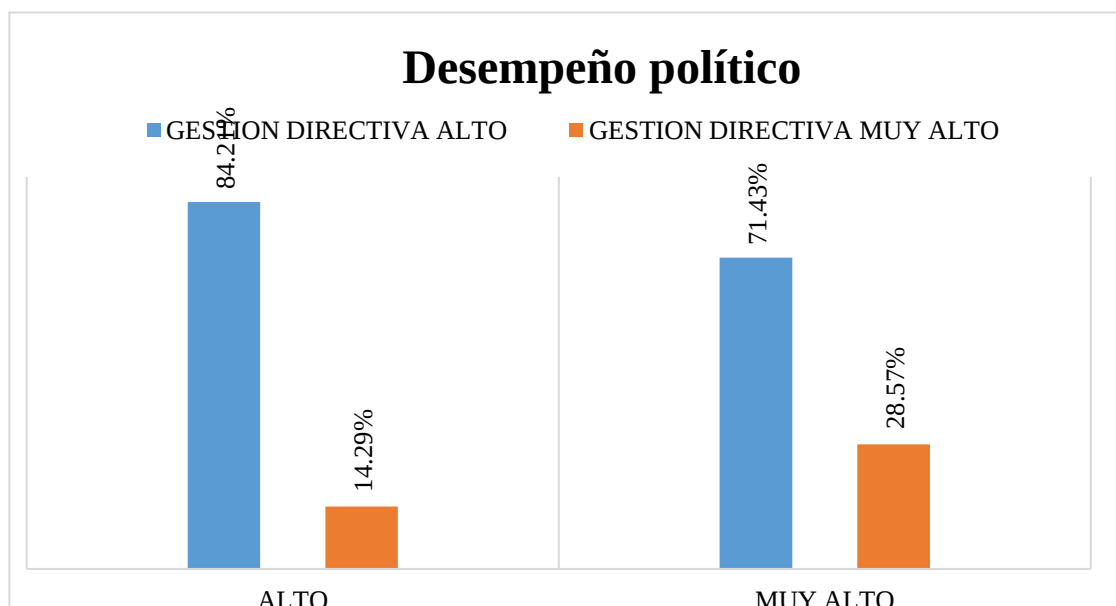


Figura 9. Relación entre el nivel de la gestión directiva y el nivel del desempeño político docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 12

Pruebas de normalidad

Dimensión	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	g.l.	Sig.	Estadístico	g.l.	Sig.
Calidad	,118	26	,200*	,853	26	,243
Planificac	,156	26	,118	,841	26	,057
Organizac	,123	26	,200*	,872	26	,126
Ejecucion	,134	26	,200*	,846	26	,173
Evaluacion	,133	26	,200*	,839	26	,121
Gestion	,190	26	,200*	,843	26	,267

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Registro de puntuaciones de los cuestionarios

Análisis e Interpretación

En la Tabla 12 se puede notar que no se cumple el supuesto de normalidad para todas las distribuciones de puntuaciones de la gestión directiva y desempeño docente, por lo que se utilizaron las pruebas no paramétricas de inferencia estadística.

Debido a que no existe significancia en todas las distribuciones, se optó por utilizar el análisis de correlación de Spearman.

4.2 Prueba de hipótesis

Tabla 13

Relación entre la gestión directiva y desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

		Gestión directiva	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,047
		N	26
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,173
		Sig. (bilateral)	,047
		N	26

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

Análisis e interpretación

Tomando en cuenta que se han planteado las siguientes hipótesis:

H_1 : La gestión directiva y el desempeño docente tienen relación

H_0 : La gestión directiva y el desempeño docente no tienen relación

Como p valor = 0.047, o sea < 0.05 , entonces se acepta H_1 y se rechaza H_0 . Por lo tanto, se deduce que hay relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

Pero como $R = 0.173$, esa relación es muy baja.

Tabla 14

Relación entre la dimensión de gestión institucional y el desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

		Gestión institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,83
		N	26
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,03
		Sig. (bilateral)	,83
		N	26

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

Análisis e interpretación

Tomando en cuenta que se han planteado las siguientes hipótesis;

H_1 : La dimensión de gestión institucional y el desempeño docente tienen relación

H_0 : La dimensión de gestión institucional y el desempeño docente no tienen relación

Como p valor = 0.83, o sea > 0.05 , entonces se acepta H_0 y se rechaza H_1 . Por lo tanto, se deduce que no hay relación entre la dimensión de gestión institucional y el desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019. Más aún, como $R = 0.03$, esa relación es inexistente.

Tabla 15

Relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

		Gestión administrativa	Desempeño docente
Rho de	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	26
Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-0,1
		Sig. (bilateral)	,02
		N	26

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

Análisis e interpretación

Tomando en cuenta que se han planteado las siguientes hipótesis;

H_1 : La dimensión de gestión administrativa y el desempeño docente tienen relación

H_0 : La dimensión de gestión administrativa y el desempeño docente no tienen relación

Como p valor = 0.02, o sea < 0.05 , entonces se acepta H_1 y se rechaza H_0 . Por lo tanto, se deduce que hay relación entre la dimensión de gestión administrativa y el desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019. Pero, como $R = -0.1$, esa relación es muy baja.

Tabla 16

Relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

		Gestión pedagógica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.02
		N	26
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,1
		Sig. (bilateral)	.02
		N	26

Análisis e interpretación

Tomando en cuenta que se han planteado las siguientes hipótesis;

H₁: La dimensión de gestión pedagógica y el desempeño docente tienen relación

H₀: La dimensión de gestión pedagógica y el desempeño docente no tienen relación

Como p valor = 0.02, o sea < 0.05, entonces se acepta H1 y se rechaza Ho. Por lo tanto, se deduce que hay relación entre la dimensión de gestión pedagógica y el desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019. Pero, como R=-0.1, esa relación es muy baja.

Tabla 17

Nivel de relación entre la gestión directiva y la dimensión desempeño pedagógico de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

		Gestión directiva	Desempeño pedagógico
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	0,154
		Sig. (bilateral)	.175
		N	26
	Desempeño pedagógico	Coefficiente de correlación	0.154
		Sig. (bilateral)	.175
		N	26

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

Análisis e interpretación

Tomando en cuenta que se han planteado las siguientes hipótesis:

H₁: La dimensión de gestión directiva y la dimensión pedagógica del desempeño docente tienen relación

H₀: La dimensión de directiva y la dimensión pedagógica de desempeño docente no tienen relación

Como p valor = 0.175, o sea >0.05, entonces se acepta H₀ y se rechaza H₁. Por lo tanto, se deduce que no hay relación entre la gestión directiva y la dimensión pedagógica del desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019. Más aún, como R= 0.154, esa relación es inexistente.

Tabla 18

Nivel de relación entre la gestión directiva y la dimensión desempeño cultural de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

		Gestión directiva	Desempeño cultural
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	26
	Desempeño cultural	Coefficiente de correlación	0.2
		Sig. (bilateral)	,000
		N	26

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

Análisis e interpretación

Tomando en cuenta que se han planteado las siguientes hipótesis:

H₁: La dimensión de gestión directiva y la dimensión cultural del desempeño docente tienen relación

H₀: La dimensión de gestión directiva y la dimensión cultural del desempeño docente no tienen relación

Como p valor = 0.000, o sea << 0.05, entonces se acepta H₁ y se rechaza H₀. Por lo tanto, se deduce que hay relación entre la gestión directiva y la dimensión cultural del desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL

Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019. Pero, como $R=-0.2$, esa relación es baja.

Tabla 19

Relación entre la gestión directiva y el desempeño político docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019

		Gestión directiva	Desempeño político
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	26
	Desempeño político	Coefficiente de correlación	0,162
		Sig. (bilateral)	0,88
		N	26

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

Análisis e interpretación

Tomando en cuenta que se han planteado las siguientes hipótesis;

H1: La dimensión de gestión directiva y la dimensión política del desempeño docente tienen relación

Ho: La dimensión de directiva y la dimensión política de desempeño docente no tienen relación

Como $p \text{ valor} = 0.88$, o sea $>>0.05$, entonces se acepta Ho y se rechaza H1. Por lo tanto, se deduce que no hay relación entre la gestión directiva y la dimensión política del desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2019. Más aún, como $R= 0.162$, esa relación es inexistente.

4.3 Discusión de resultados

En primer lugar, se discutirán los resultados de estadística descriptiva relacionadas a los aspectos de la gestión directiva, de igual manera del desempeño docente, y finalmente la prueba de hipótesis sobre correlación r de Spearman, que permitirá deducir todas las conclusiones del tr.

4.3.1 Relación entre la variable “gestión directiva” y “desempeño docente”

Los resultados presentan una relación muy baja, contrastando esto con los antecedentes del estudio, es similar a las conclusiones de varias investigaciones, concluyendo con un nivel y/o relación muy baja; lo que demuestra que a pesar del interés de muchos investigadores con respecto al tema y del MINEDU para buscar una mejor calidad educativa, con sendas orientaciones, recomendaciones, capacitaciones y especializaciones, tanto a los directivos y docentes, todavía nos falta mucho para cambiar la metodología tradicional e involucrarnos en el nuevo enfoque moderno, como lo especifica Campoverde (2104), entendiéndose gestión directiva como un proceso integral y multidimensional, orientadas hacia la transformación de la I.E, en busca de la calidad educativa, en beneficio de la comunidad educativa, en especial de los educandos (MINEDU, 2012).

4.3.2 Relación entre la dimensión de gestión institucional y el desempeño docente

Los resultados presentan una relación negativa, es decir, no existe una relación entre la gestión institucional que hacen los directivos y el trabajo de desempeño docente que realizan los profesores, contrastando esto con los antecedentes de la presente investigación de estudio, es diferente, debido a que cada I.E tiene sus propia visión y misión planificado a corto, mediano y largo plazo, plasmados en su documento de gestión (PEI), este resultado, creemos que se debe con respecto a la dimensión gestión institucional, debido a que a la hora de planificar y elaborar los documentos de gestión, los directivos lo hacen de una manera particular y no involucran a los otros miembros de la comunidad educativa es el resultado de la encuesta y según r de Spearman es $r = 0,03$ y valor $p = 0,83$, muy a pesar que el MINEDU (2016) capacitó y dio estudio de una segunda especialidad a todos los directivos, sobre como liderar una gestión directiva eficiente y eficaz, por consiguiente se ve un poco falto de identidad de los directivos con su funciones e imagen institucional.

4.3.3 Relación entre la dimensión de gestión pedagógica y el desempeño docente

Cuyos resultados de la investigación de estudio presentan una relación positiva débil, es decir, existe una relación muy baja entre la gestión pedagógica que hacen los directivos y el trabajo de desempeño docente que realizan los profesores, el valor que relaciona ambas variables es 0,02, por este valor obtenido la relación es positiva débil, si contrastamos con los antecedentes de la investigación, el estudio de Aquise Vargas (2017) demostró que esa relación fue significativa y el MINEDU (2016) en el manual de compromiso de gestión, especifica las funciones que deben tener los directivos durante el año escolar y en las capacitaciones y formación de su segunda especialidad insisten en formar directivos líderes pedagógicos, por consiguiente se especifica que en la I.E en donde se realizó la investigación, los directivos están descuidando su función pedagógica de monitoreo, acompañamiento y de generar reuniones de interaprendizaje, deben comprometerse a cambiar dicho resultado de esta investigación, que se les sugerirá en las recomendaciones de la presente investigación.

4.3.4 Relación entre la dimensión de gestión administrativa y el desempeño docente

Los resultados presentan una relación positiva débil, es decir, existe una relación muy baja entre la gestión administrativa que hacen los directivos y el trabajo de desempeño docente que realizan los profesores, el valor que relaciona ambas variables es 0,02, por este valor obtenido la relación es positiva débil, muy baja, al contrastar con los antecedentes de la investigación, encontramos que tanto Oré Chipana (2016) y López Tapia (2016) coinciden en el resultado de correlación baja, esto difiere mucho del concepto dado por el MINEDU (2011) en la que especifica que la gestión educativa es una organización sistemática en donde interactúan los miembros de la comunidad educativa bajo diversos aspectos de la vida cotidiana de la institución, con acciones con normas (Reglamento Interno de la I.E), entonces aquí los directivos de la institución en donde se realizó el estudio, están descuidando este punto de control del reglamento interno, en donde se especifica las funciones de cada miembros de la comunidad

educativa. Al respecto se les hará llegar las recomendaciones y/o sugerencias producto de la presente investigación, para mejorar la gestión administrativa.

4.3.5 Relación entre la gestión directiva y la dimensión de desempeño pedagógico de la variable desempeño docente

Los resultados presentan una relación negativa, es decir, no existe relación entre la gestión directiva que hacen los directivos y la dimensión desempeño pedagógico con el trabajo de desempeño docente que realizan los profesores, el valor que relaciona ambas variables es 0,175, por este valor obtenido la relación es negativa, si contrastamos esto con lo dicho por Campoverde (2014) concluye en su resultado similar a la presente investigación, manifiesta que los docentes hacen uso de metodología tradicional no se acoplan al nuevo enfoque moderno, así también como la plana directiva no influye en tener una mejor relación con los desempeños docentes y el Marco del Buen desempeño Docente (MINEDU, 2012) presenta los dominios, competencias y desempeños de los docentes, por tanto los docentes de la institución de estudio deben auto reflexionar concienzudamente en su accionar pedagógico, esto también creemos que se debe a que los directivos no están haciendo su trabajo de monitoreo, acompañamiento y reuniones de autoevaluación, entonces como producto de la presente investigación se les hará llegar las sugerencias y recomendaciones respectivas para mejorar el accionar pedagógico de los docentes de la institución de estudio.

4.3.6 Relación entre la gestión directiva y la dimensión de desempeño cultural de la variable desempeño docente

Los resultados presentan una relación positiva débil, es decir, existe una relación muy baja entre la gestión directiva que hacen los directivos y la dimensión desempeño cultural con el trabajo de desempeño docente que realizan los profesores, el valor que relaciona ambas variables es 0,000, por este valor obtenido la relación es positiva débil, El Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014) y el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012) especifican los fundamentos de una educación

personal y social del alumno dentro de su contexto local regional y nacional, al ver los resultados de la presente investigación, siendo una correlación baja entre los directivo y la dimensión cultural del desempeño docente, creemos que esto es debido a que no se está planificando los documento técnico pedagógico contextualizados a la realidad, entonces también como producto de esta investigación se les hará llegar algunas sugerencias y recomendaciones para mejorar la relación directiva y la dimensión cultura del desempeño docente de la institución del estudio realizado.

4.3.7 Relación entre la gestión directiva y la dimensión de desempeño político de la variable desempeño docente

Los resultados presentan una relación negativa, es decir, no existe relación entre la gestión directiva que hacen los directivos y la dimensión desempeño político con el trabajo de desempeño docente que realizan los profesores, el valor que relaciona ambas variables es 0,088, por este valor obtenido la relación es negativa, al respecto, los documentos normativos, en los documentos normativos, el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014) y el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012) en ellos se especifica que los directivos y docentes asuman un compromiso de velar por la formación no solo personal del alumno sino también como ciudadano, orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque social democrático, desde este punto de vista creemos entonces que los resultados obtenidos en la presente investigación, que es una relación nula entre los directivos y la dimensión política del desempeño docentes se debe a factores de índole de planificación y contextualización de los documentos técnico pedagógico, entonces como producto de la presente investigación se les hará llegar una serie de sugerencias y recomendaciones a los directivos y docentes de la institución de estudio para mejorar esta relación.

Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1 Conclusiones

- 5.1.1** Hay una relación muy baja entre la V1 (gestión directiva) y V2 (desempeño docente) en la I.E Nro. 88240 “Paz y Amistad”, cuyo valor de correlación es $r=0,173$ y $p\text{ valor}=0.047$.
- 5.1.2** No existe relación entre la dimensión de la V1 (gestión institucional) y V2 (desempeño docente) en la I.E Nro. 88240 “Paz y Amistad”, cuyo valor de correlación es $r=0,03$ y $p\text{ valor}=0.83$.
- 5.1.3** Hay una relación muy baja entre la dimensión de la V1 (gestión administrativa) y V2 (desempeño docente) en la I.E Nro. 88240 “Paz y Amistad”, cuyo valor de correlación es $r=0,1$ y $p\text{ valor}=0.02$.
- 5.1.4** Hay una relación muy baja entre la dimensión de la V1 (gestión pedagógica) y la V2 (desempeño docente) en la I.E Nro. 88240 “Paz y Amistad”, cuyo valor de correlación es $r=0,1$ y $p\text{ valor}=0.02$.
- 5.1.5** No existe relación entre la V1 (gestión directiva) y la dimensión de la V2 (dimensión pedagógica) en la I.E Nro. 88240 “Paz y Amistad”, cuyo valor de correlación es $r=0,154$ y $p\text{ valor}=0.175$.
- 5.1.6** Hay una relación muy baja entre la V1 (gestión directiva) y la dimensión de la V2 (dimensión cultural) en la I.E Nro. 88240 “Paz y Amistad”, cuyo valor de correlación es $r=0,000$ y $p\text{ valor}=0.02$.
- 5.1.7** No existe relación entre la V1 (gestión directiva) y la dimensión de la V2 (dimensión política) en la I.E Nro. 88240 “Paz y Amistad”, cuyo valor de correlación es $r=0,162$ y $p\text{ valor}=0.88$.

5.2 Sugerencias

Considerando las conclusiones respectivas de la presente investigación y siendo una preocupación de los autores, sobre la mejora continua de los procesos educativos que involucran a todos los miembros de la comunidad educativa de la I.E Nro.88240 “Paz y Amistad”, se realizan las siguientes recomendaciones con el único interés de coadyuvar a la mejora de la calidad educativa en dicha institución educativa.

- 5.2.1** Recomendaciones al equipo directivo de la I.E Nro.88240 “Paz y Amistad”
 - a)** Con respecto a la dimensión de la gestión institucional.

- Hacer participar activamente a los docentes en la planificación y elaboración de los instrumentos de gestión institucional.
- Hacer conocer continuamente a los miembros de la comunidad educativa el contenido y/o planificado en los instrumentos de gestión institucional.

b) Con respecto a la dimensión de la gestión administrativa

- Realizar una gestión administrativa respetando lo planificado en el reglamento interno, con un trato horizontal respetuoso, cordial y profesional, de igual manera respetando las propuestas y acuerdos de la comunidad educativa, para generar un buen clima institucional.

c) Con respecto a la dimensión de la gestión pedagógica

- Asumir su función de líderes pedagógicos y realizar las actividades de fortalecimiento en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, con monitoreos y acompañamiento permanente, del mismo modo realizar los fortalecimientos en lo que respecta a la capacitación y actualización docente, a través de reuniones de interaprendizajes, pasantías, capacitaciones, etc.

d) Con respecto a la dimensión de la gestión comunitaria

- Hacer participar a la comunidad educativa en reuniones con los aliados estratégicos, para su involucramiento activo.
- Hacer participar activamente a los docentes en las reuniones con la APAFA de la institución educativa.

5.2.2 Recomendaciones a los docentes de la I.E Nro.88240 “Paz y Amistad”

a) Con respecto a la dimensión de desempeño pedagógico.

- Hacer una auto reflexión concienzuda sobre el cumplimiento de sus funciones como docentes, y asumir nuevos compromisos, nuevas metas, en pos de una mejora profesional e imagen institucional. En beneficio del aprendizaje de los alumnos, que son el centro de interés de la educación.

b) Con respecto a la dimensión de desempeño cultural

- Realizar la planificación y elaboración de sus documentos técnicos pedagógicos contextualizados a la realidad de los alumnos y el contexto donde viven.

- Desarrollar actividades de identidad local, regional y nacional planificadas en sus sesiones de aprendizaje.
- Participar activamente en el desarrollo de las actividades cívicas internas y externas programadas.

c) Con respecto a la dimensión de desempeño político

- Realizar una autoevaluación sobre su asistencia de ingreso a la institución educativa, demostrar responsabilidad.
- Demostrar gestos de solidaridad, respecto personal, para contribuir en el buen clima institucional.
- Participar activamente en la solución de la problemática de la comunidad contextual.

5.3 Bibliografía

- Álvarez Fernández, M. (2003). La dirección escolar en el contexto europeo. *Organización y Gestión Educativa: Revista Del Fórum Europeo de Administradores de La Educación*, 11(2), 15–19.
- Anchante Cahua, J. O., & Soriano Uribe, L. M. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chíncha Alta-2018*.
- Aquise Vargas, R. A. (2017). *Gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz-2016*.
- Arrona-Palacios, A., Okoye, K., Camacho-Zuñiga, C., Hammout, N., Luttmann-Nakamura, E., Hosseini, S., & Escamilla, J. (2020). Does professors' gender impact how students evaluate their teaching and the recommendations for the best professor? *Heliyon*, 6(10), e05313.
- Avella Bernal, L. (2016). *Manual de Gestión comunitaria*.
- Braga, M., Paccagnella, M., & Pellizzari, M. (2014). Evaluating students' evaluations of professors. *Economics of Education Review*, 41, 71–88.
- Campoverde, M. (2014). Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa “Belisario Quevedo” de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014. *Guayaqui, Ecuador*.
- Căpitanu, C.-D., & Drăgan, S.-N. (2015). Considerations on the Complexity of Teaching Practice of Student Teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 736–743.
- Castillo Cedron, F. V. (2019). *Gestión directiva y desempeño docente en la institución educativa Antenor Orrego Espinoza–Laredo 2019*.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración (Octava)*. México.
- Connolly, M., James, C., & Fertig, M. (2019). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 504–519.
- Costa, M., Cardoso, A. P., Lacerda, C., Lopes, A., & Gomes, C. (2016). Homework in primary education from the perspective of teachers and pupils. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 217, 139–148.
- Curtis, E., Martin, R., & Broadley, T. (2019). Reviewing the purpose of professional experience: A case study in initial teacher education reform. *Teaching and Teacher*

- Education*, 83, 77–86.
- Esteve, J. M. (2006). El sistema educativo ante la encrucijada del cambio social: Una mirada hacia el futuro. *Monografías. Com*, 18.
- Guerrero, L. (2016). *Acompañamiento pedagógico: ¿ una estrategia de formación docente?* <http://redesib.formacionib.org/blog/acompanamientopedagogico-una-estrategia-de-formacion-docente?context=tag-docentes>.
- Larina, L. N. (2015). Practical application of total quality management system to education of international students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 215, 9–13.
- Lastarria, J. (2008). Formación docente, mejora de la gestión educativa y dotación de recursos en los centros educativos públicos del cono este de Lima: Supervisión y monitoría educativa (Módulos de aprendizaje). Universidad Católica Sedes Sapientiae-CESED. Perú: *Universidad Católica Sedes Sapientiae-CESED*.
- López Tapia, J. M. (2016). *La autoevaluación institucional y el desempeño docente en la calidad del servicio educativo que brinda la escuela de educación básica “Crnl. Félix Humberto Pineda Correa” del cantón Arenillas, año lectivo 2013–2014*.
- Majzub, R. M. (2013). Teacher trainees’ self evaluation during teaching practicum. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 102, 195–203.
- Mejía, J. (2008). Epistemología de la investigación social en América Latina: desarrollos en el siglo XXI. *Cinta de Moebio*, 31, 1–13.
- MINEDU. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas básicas*. Ediciones lance grafico SAC.
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Editorial Santillana.
- MINEDU. (2014). Marco del Buen desempeño del directivo. In *Directivos construyendo escuela*. Lima: Minedu. MINEDU.
- MINEDU. (2016). *Compromisos de gestión escolar*. www.cne.gob.pe
- Montoya, J. (2010). *La gestión Pedagógica del docente y su relación con el aprendizaje de matemática en estudiantes del segundo grado de educación primaria de la ciudad de 50 Chepén región la Libertad-2009*. Universidad Nacional de Educación.
- Ñaupas, H., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de tesis (5°)*. Ediciones de la U.
- Nikolaidis, Y., & Dimitriadis, S. G. (2014). On the student evaluation of university courses and faculty members’ teaching performance. *European Journal of Operational Research*, 238(1), 199–207.

- OCDE. (2018). *Políticas docentes efectivas* (p. 34). OCDE. https://www.oecd-ilibrary.org/education/effective-teacher-policies_9789264301603-en
- Oré Chipana, K. I. (2016). *Gestión educativa y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 02 UGEL 03 distrito de Lima, 2015*. Universidad César Vallejo.
- Paulsen, M. B. (2002). Evaluating teaching performance. *New Directions for Institutional Research*, 2002(114), 5–18.
- Pérez Flores, C. A. (2016). *La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red Brisas del Chinchipe de Puerto Huallape, del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén* [Universidad Nacional de Cajamarca]. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1268>
- Phelps, G., Bridgeman, B., Yan, F., Steinberg, J., Weren, B., & Zhou, J. (2020). Preliminary Evidence on Measurement Characteristics for the Foundational Assessment of Competencies for Teaching Performance Tasks. *ETS Research Report Series*, 2020(1), 1–50.
- Poblete, X., Sepúlveda, P., Orellana, V., & Abarca, G. (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*.
- Pozner, P. (1995). *El directivo como gestor de los aprendizajes escolares*. Aique.
- Rama, S. (2011). Professor's performance for effective teaching (Kosovo case). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 12, 117–121.
- Ricalde, F. A. (2020). Gestión educativa para una educación de calidad. *Revista de Ciencias Naturales*, 2(2), 205–211.
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Revista Prelac*, 1(sProyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe).
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Sangpikul, A. (2017). Implementing academic service learning and the PDCA cycle in a marketing course: Contributions to three beneficiaries. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 21, 83–87.
- Shultz, M., Herbst, P., & Schleppegrell, M. (2019). The expression of agency by graduate teaching assistants and professors in relation to their professional obligations. *Linguistics and Education*, 52, 33–43.
- Soldevilla, J. Ñ., & Rivera, H. V. H. (2020). Gestión directiva y desempeño docente en el

- distrito de Callería. *SENDAS*, 1(4), 29–37.
- Sosa Espinoza, G. V. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las IE de Puente Piedra*.
- Sovero, F. (2007). Como dirigir una institución educativa. *AFA, Editores Importadores SA Lima*.
- Tafur Puente, R. M. (2013). Sobre la evaluación de instituciones educativas. *En Blanco & Negro*, 4(1), 10–18.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/enblancoynegro/article/view/7408/7632>
- Tapia-Gutierrez, C. P., & Cubo-Delgado, S. (2015). Social skills for the teaching performance in Chile: Perceptions of teachers and principals. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 197, 1069–1073.
- Tipiani Rodríguez, A. P. (2015). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Aija-Áncash 2015*.
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Valdés Veloz, H. (2004). Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador. *Habana: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas*.
- Vásquez, F. (2010). *Estrategias de enseñanza: investigaciones sobre didáctica en instituciones educativas de la ciudad de Pasto*.
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce unisalle/20170117011106/Estrategias.pdf>

5.4 Anexos

Anexo 1

Cuestionario dirigido a los directivos



ENCUESTA AL DIRECTOR Y SUB DIRECTOR PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE



Cuestionario de opinión de los directivos, referente al desempeño docente que realizan los docentes de la I.E N°88240 “Paz y Amistad “en el distrito de Nuevo Chimbote, durante el periodo académico escolar 2 019. El cuestionario es anónimo y confidencial.

A.- FINALIDAD: Recopilar información para evaluar el **DESEMPEÑO DOCENTE** que realizan en la institución educativa, durante el año académico escolar 2019.

B.- OBJETIVO: Determinar la relación existente entre Gestión Directiva y Desempeño Docente.

C.- INDICACIONES:

La presente encuesta consta de 19 preguntas, marca con una (X) uno de los recuadros que se encuentran al frente de cada ítem según corresponda al criterio de desempeño docente que realizan en la institución educativa.

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Marca un aspa (X) utilizando lapicero azul o negro.
- ✓ Es importante responder de manera franca y honesta.
- ✓ Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los ítems.
- ✓ Asegúrese de responder todos los ítems.

Estimados colegas, la información que brinde es muy valiosa para mi trabajo de proyecto de investigación en el proceso de estudios de maestría, y será procesada de manera anónima y confidencial. Es decir, nadie conocerá sus respuestas. No hay respuestas correctas o incorrectas. Lo importante es que responda con total sinceridad.

A.- ÍTEMS SOBRE DIMENSIÓN PEDAGÓGICA		CRITERIOS									
		SIEMPRE					POCAS VECES			NUNCA	
		Muy alto		Alto			Regular			Bajo	
		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
01	¿El docente de la I.E presenta organizado su carpeta pedagógica?										
02	¿El docente de la I.E presenta su programación curricular diversificado de aula?										
03	¿El docente de la I.E presenta sus Unidades de aprendizaje diversificadas de acuerdo al contexto donde labora?										
04	¿El docente de la I.E diseña y desarrolla todos los días sus sesiones de aprendizaje?										
05	¿El docente de la I.E planifica y ejecuta los procesos pedagógicos y didácticos en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje?										
06	¿El docente de la I.E tiene normalmente organizado el aula por sectores para el aprendizaje de sus alumnos?										
07	¿El docente de la I.E participa en jornadas de capacitación y actualización pedagógica realizadas por la Dirección del Plantel?										
08	¿El docente de la I.E hace uso de los materiales didácticos estructurados y no estructurados, en el desarrollo de la sesión de aprendizaje?										
09	¿El docente de la I.E hace uso de instrumento de evaluación para recoger información sobre los aprendizajes de los alumnos?										
10	¿El docente de la I.E hace uso de las aulas de computación e innovación?										
11	¿El docente de la I.E participa en jornadas de monitoreo y acompañamiento?										
12	¿El docente de la I.E trabaja en equipo con sus colegas para planificar su labor pedagógica?										
B.- ÍTEMS SOBRE DIMENSIÓN CULTURAL											
13	¿El docente de la IE planifica adecuadamente los aprendizajes contextualizados?										
14	¿El docente de la IE contribuye al conocimiento del entorno local, regional y nacional, para fortalecer la identidad?										

15	¿El docente de la IE participa en actividades cívicas, artísticas y culturales?											
C.- ÍTEMS SOBRE DIMENSIÓN POLÍTICA												
16	¿El docente de la IE convive en armonía con la comunidad educativa favoreciendo el buen clima institucional?											
17	¿El docente de la IE colabora unos con otros?											
18	¿El docente de la IE asiste puntualmente?											
19	¿El docente de la IE participa en la solución de problemas de la comunidad donde labora?											

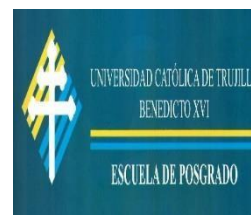
Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2

Cuestionario dirigido a los docentes



ENCUESTA A LOS DOCENTES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DIRECTIVA



Cuestionario de opinión de los docentes, referente a la gestión directiva que realizan el director y sub director de la I.E N°88240 “Paz y Amistad” en el distrito de Nuevo Chimbote, durante el periodo académico escolar 2019. El cuestionario es anónimo y confidencial.

A.-FINALIDAD: Recopilar información para evaluar el **DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS** que realizan en la institución educativa, durante el año académico escolar 2019.

B.- OBJETIVO: Determinar la relación existente entre Gestión Directiva y Desempeño Docente.

C.- INDICACIONES:

La presente encuesta consta de 40 preguntas, marca con una (X) uno de los recuadros que se encuentran al frente de cada ítem según corresponda al criterio de desempeño directivo que realizan en la institución educativa.

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Marca un aspa (X) utilizando lapicero azul o negro.
- ✓ Es importante responder de manera **franca y honesta**.
- ✓ Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los ítems.
- ✓ Asegúrese de responder todos los ítems.

Estimados colegas, la información que brinde es muy valiosa para mi trabajo de proyecto de investigación en el proceso de estudios de maestría, y será procesada **de manera anónima y confidencial**. Es decir, nadie conocerá sus respuestas. No hay respuestas correctas o incorrectas. Lo importante es que responda con total sinceridad.

A.- GESTIÓN INSTITUCIONAL:

ÍTEMS		CRITERIOS									
DEL DIRECTOR		SIEMPRE					POCAS VECES			NUNCA	
		Muy alto		Alto			Regular			Bajo	
		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
01	¿El director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PEI?										
02	¿El director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del RI?										
03	¿El director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PCIE?										
04	¿El director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PAT?										
DEL SUB DIRECTOR											
05	¿El sub director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PEI?										
06	¿El sub director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del RI?										
07	¿El sub director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PCIE?										
08	¿El sub director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PAT?										

B.- GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

ÍTEMS		CRITERIOS									
DEL DIRECTOR		SIEMPRE					POCAS VECES			NUNCA	
		Muy alto		Alto			Regular			Bajo	
		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
09	¿El director lo trata a usted siempre de manera respetuosa (evita ofensas, agresiones o discriminación)?										
10	¿El director favorece las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los docentes de esta IE?										
11	¿El director escucha las propuestas de los docentes?										
12	¿El director acepta las críticas constructivas o sugerencias de mejora?										
13	¿El director involucra a los docentes en la tomade decisiones sobre aquellos asuntos que les competen?										
14	¿El director respeta los acuerdos tomados en conjunto con los docentes?										
DEL SUB DIRECTOR											
15	¿El sub director lo trata a usted siempre de manera respetuosa (evita ofensas, agresiones o discriminación)?										
16	¿El sub director favorece las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los docentes de esta IE?										
17	¿El sub director escucha las propuestas de los docentes?										

18	¿El sub director acepta las críticas constructivas o sugerencias de mejora?										
19	¿El sub director involucra a los docentes en la toma de decisiones sobre aquellos asuntos que les competen?										
20	¿El sub director respeta los acuerdos tomados en conjunto con los docentes?										

C.- GESTIÓN PEDAGÓGICA:

ÍTEMS CON RESPECTO AL APOYO PEDAGÓGICO		CRITERIOS									
DEL DIRECTOR		SIEMPRE					POCAS VECES			NUNCA	
		Muy alto		Alto			Regular			Bajo	
		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
21	¿Recibió usted del de parte del director de la IE el apoyo pedagógico en el proceso de elaboración de su planificación curricular anual ?										
22	¿ Recibió usted del de parte del director de la IE en el proceso de elaboración o ajuste de la planificación de sus unidades didácticas?										
23	¿ Recibió usted del de parte del director de la IE la retroalimentación luego de ser observado en su desempeño en el aula?										

24	¿ Le es útil a usted participar en otras estrategias de fortalecimiento docente organizadas por el director de la IE (talleres de capacitación, grupos de interaprendizaje u otros)?										
DEL SUB DIRECTOR											
25	¿Recibió usted del de parte del sub director de la IE el apoyo pedagógico en el proceso de elaboración de su planificación curricular anual ?										
26	¿ Recibió usted del de parte del sub director de la IE en el proceso de elaboración o ajuste de la planificación de sus unidades didácticas?										
27	¿ Recibió usted del de parte del sub director de la IE la retroalimentación luego de ser observado en su desempeño en el aula?										
28	¿ Le es útil a usted participar en otras estrategias de fortalecimiento docente organizadas por el sub director de la IE (talleres de capacitación, grupos de interaprendizaje u otros)?										
ÍTEMS EN LO RESPECTO AL TRABAJO COLEGIADO											
DEL DIRECTOR											
29	¿El director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la elaboración de su planificación curricular anual?										

30	¿ El director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la elaboración de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?									
31	¿ El director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la revisión y ajuste de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje									
32	¿ El director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE en la que hayan compartido, analizado o reflexionado sobre aspectos relacionados con sus prácticas pedagógicas en el aula?									
DEL SUB DIRECTOR										
33	¿El sub director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la elaboración de su planificación curricular anual?									
34	¿ El sub director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la elaboración de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?									
35	¿ El sub director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la revisión y ajuste de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje									

36	¿ El sub director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE en la que hayan compartido, analizado o reflexionado sobre aspectos relacionados con sus prácticas pedagógicas en el aula?									
-----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

D. GESTIÓN COMUNITARIA:

ÍTEMS		CRITERIOS									
DEL DIRECTOR		SIEMPRE					POCAS VECES			NUNCA	
		Muy alto		Alto			Regular			Bajo	
		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
37	¿El director lo hace participar en reuniones y/o talleres de capacitación con aliados estratégicos?										
38	¿El director lo hace participar en reuniones con la APAFA?										
DEL SUB DIRECTOR											
39	¿El Sub director lo hace participar en reuniones y/o talleres de capacitación con aliados estratégicos?										
40	¿El Sub director lo hace participar en reuniones con la APAFA?										

Anexo 3

Matriz de consistencia de problema, objetivo e hipótesis

PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente de la I.E. 88240 “¿Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote- 2 019?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación e entre la gestión directiva y el desempeño docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019.	HIPÓTESIS GENERAL: Ha: Existe relación directa entre la gestión Directiva y el desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019. Ho: No existe relación directa entre la gestión Directiva y el desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019.
Problema específico 01 ¿Será bajo el nivel de gestión directiva en la institución educativa N° 88240 “¿Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote –s 2 019?	Objetivo específico 01 Establecer si el nivel de gestión Directiva en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019 es bajo.	Hipótesis específica 01 Ha1: El nivel de la gestión directiva en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019, es bajo Ho1: El nivel de la gestión directiva en la institución educativaN°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019, no es bajo.
Problema específico 02 ¿Serábajo el nivel de desempeño docenteen la institución educativa N° 88240“Paz y Amistad” de la UGEL Santa,	Objetivos específicos 02 Establecer si el nivel de desempeño Docente en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019, es bajo.	Hipótesis específica 02 Ha2: El nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019, es bajo

del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019?		Ho2: El nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019, no es bajo.
Problema específico 03 ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “¿Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019?	Objetivos específicos 03 Identificar el nivel de relación entre la Gestión Institucional y desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019.	Hipótesis específica 03 Ha3: Existe relación directa entre la gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019. Ho3: No existe relación directa entre la gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.
Problema específico 04 ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “¿Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019?	Objetivos específicos 04 Identificar el nivel de relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019.	Hipótesis específica 04 Ha4: Existe relación directa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019. Ho4: No existe relación directa entre la gestión pedagógica y desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.
Problema específico 05 ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa	Objetivos específicos 05 Identificar el nivel de relación entre la Gestión administrativa y el desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y	Hipótesis específica 05 Ha5: Existe relación directa entre la gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.

N° 88240 “¿Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019?	Amistad” de la UGEL Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019.	Ho5: No existe relación directa entre la gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.
Problema específico 06 ¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “¿Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019?	Objetivos específicos 06 Identificar el nivel de relación entre la gestión comunitaria y el desempeño docente, en la I.E N°88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del Distrito de Nuevo Chimbote – 2019.	Hipótesis específica 06 Ha6: Existe relación directa entre la gestión comunitaria y desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019. Ho6: No existe relación directa entre la gestión comunitaria y desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.
Problema específico 07 ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la dimensión desempeño pedagógico de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “¿Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019?	Objetivos específicos 07 Identificar el nivel de relación entre la gestión directiva y la dimensión desempeño pedagógico de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.	Hipótesis específica 07 Ha7: Existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión desempeño pedagógico de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019. Ho7: No existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión desempeño pedagógico de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.
Problema específico 08	Objetivo específico 08	Hipótesis específica 08

¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la dimensión desempeño cultural de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019?	Identificar el nivel de relación entre la gestión directiva y la dimensión desempeño cultural de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.	Ha8: Existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión desempeño cultural de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019. Ho8: No existe relación directa entre la gestión directiva y la dimensión desempeño cultural de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 88240 “Paz y Amistad” de la UGEL Santa, del distrito de Nuevo Chimbote – 2 019.
--	--	--

Anexo 4

Certificado de validación de Instrumento de encuesta.

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA DE DESEMPEÑO DOCENTE

Nro.	DIMENSIONES/ÍTEMES	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	DIMENSIÓN 1: DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	¿El docente de la I.E. presenta organizado su carpeta pedagógica?	✓		✓		✓		
02	¿El docente de la I.E. presenta su programación curricular diversificado de aula?	✓		✓		✓		
03	¿El docente de la I.E. presenta sus Unidades de aprendizaje diversificadas de acuerdo al contexto donde labora?	✓		✓		✓		
04	¿El docente de la I.E. diseña y desarrolla todos los días sus sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
05	¿El docente de la I.E. planifica y ejecuta los procesos pedagógicos y didácticos en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
06	¿El docente de la I.E. tiene normalmente organizado el aula por sectores para el aprendizaje de sus alumnos?	✓		✓		✓		
07	¿El docente de la I.E. participa en jornadas de capacitación y actualización pedagógica realizadas por la Dirección del Plantel?	✓		✓		✓		
08	¿El docente de la I.E. hace uso de los materiales didácticos estructurados y no estructurados, en el desarrollo de la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
09	¿El docente de la I.E. hace uso de instrumento de evaluación para recoger información sobre los aprendizajes de los alumnos?	✓		✓		✓		
10	¿El docente de la I.E. hace uso de las aulas de computación e innovación?	✓		✓		✓		
11	¿El docente de la I.E. participa en jornadas de monitoreo y acompañamiento?	✓		✓		✓		
12	¿El docente de la I.E. trabaja en equipo con sus colegas para planificar su labor pedagógica?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: DIMENSIÓN CULTURAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	¿El docente de la I.E. planifica adecuadamente los aprendizajes contextualizados?	✓		✓		✓		
14	¿El docente de la I.E. contribuye al conocimiento del entorno local, regional y nacional, para fortalecer la identidad?	✓		✓		✓		
15	¿El docente de la I.E. participa en actividades cívicas, artísticas y culturales?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: DIMENSIÓN POLÍTICA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	¿El docente de la I.E. convive en armonía con la comunidad educativa favoreciendo el buen clima institucional?	✓				✓		
17	¿El docente de la I.E. colabora unos con otros?	✓				✓		
18	¿El docente de la I.E. asiste puntualmente?	✓				✓		
19	¿El docente de la I.E. participa en la solución de problemas de la comunidad donde labora?	✓				✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento valido si hay suficiencia

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg. Mg. Alvarado Barreto Arturo DNI: 32864253

Especialidad del validador: Gestión Administrativa y Docencia Universitaria

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conocido, exacto u directo.

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

Noch 09 de Set. de 2020

[Firma]
Firma del experto informante

Anexo 5

Certificado de validación de Instrumento de encuesta.

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN								
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA DE GESTIÓN DIRECTIVA								
Nro.	DIMENSIONES/ÍTEMES	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	DEL DIRECTOR	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	¿El director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PEI?	✓		✓		✓		
02	¿El director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del RI?	✓		✓		✓		
03	¿El director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PCIE?	✓		✓		✓		
04	¿El director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PAT?	✓		✓		✓		
	DEL SUB DIRECTOR	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
05	¿El sub director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PEI?	✓		✓		✓		
06	¿El sub director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del RI?	✓		✓		✓		
07	¿El sub director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PCIE?	✓		✓		✓		
08	¿El sub director lo hace participar en la elaboración y/o actualización del PAT?	✓		✓		✓		
	DEL DIRECTOR	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	¿El director lo trata a usted siempre de manera respetuosa (evita ofensas, agresiones o discriminación)?	✓		✓		✓		
10	¿El director favorece las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los docentes de esta IE?	✓		✓		✓		
11	¿El director escucha las propuestas de los docentes?	✓		✓		✓		
12	¿El director acepta las críticas constructivas o sugerencias de mejora?	✓		✓		✓		
13	¿El director involucra a los docentes en la toma de decisiones sobre aquellos asuntos que les competen?	✓		✓		✓		
14	¿El director respeta los acuerdos tomados en conjunto con los docentes?	✓		✓		✓		
	DEL SUB DIRECTOR	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	¿El sub director lo trata a usted siempre de manera respetuosa (evita ofensas, agresiones o discriminación)?	✓		✓		✓		
16	¿El sub director favorece las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los docentes de esta IE?	✓		✓		✓		
17	¿El sub director escucha las propuestas de los docentes?	✓		✓		✓		
18	¿El sub director acepta las críticas constructivas o sugerencias de mejora?	✓		✓		✓		
19	¿El sub director involucra a los docentes en la toma de decisiones sobre aquellos asuntos que les competen?	✓		✓		✓		

20	¿El sub director respeta los acuerdos tomados en conjunto con los docentes?							
	DEL DIRECTOR	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21	¿Recibió usted del de parte del director de la IE el apoyo pedagógico en el proceso de elaboración de su planificación curricular anual?	✓		✓		✓		
22	¿Recibió usted del de parte del director de la IE en el proceso de elaboración o ajuste de la planificación de sus unidades didácticas?	✓		✓		✓		
23	¿Recibió usted del de parte del director de la IE la retroalimentación luego de ser observado en su desempeño en el aula?	✓		✓		✓		
24	¿Le es útil a usted participar en otras estrategias de fortalecimiento docente organizadas por el director de la IE (talleres de capacitación, grupos de interaprendizaje u otros)?	✓		✓		✓		
	DEL SUB DIRECTOR	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25	¿Recibió usted del de parte del sub director de la IE el apoyo pedagógico en el proceso de elaboración de su planificación curricular anual?	✓		✓		✓		
26	¿Recibió usted del de parte del sub director de la IE en el proceso de elaboración o ajuste de la planificación de sus unidades didácticas?	✓		✓		✓		
27	¿Recibió usted del de parte del sub director de la IE la retroalimentación luego de ser observado en su desempeño en el aula?	✓		✓		✓		
28	¿Le es útil a usted participar en otras estrategias de fortalecimiento docente organizadas por el sub director de la IE (talleres de capacitación, grupos de interaprendizaje u otros)?	✓		✓		✓		
	DEL DIRECTOR	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
29	¿El director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la elaboración de su planificación curricular anual?	✓		✓		✓		
30	¿El director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la elaboración de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
31	¿El director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la revisión y ajuste de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
32	¿El director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE en la que hayan compartido, analizado o reflexionado sobre aspectos relacionados con sus prácticas pedagógicas en el aula?	✓		✓		✓		
	DEL SUB DIRECTOR	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
33	¿El sub director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la elaboración de su planificación curricular anual?	✓		✓		✓		
34	¿El sub director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la elaboración de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		

35	una reunión de trabajo con otros colegas de la IE para la revisión y ajuste de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
36	¿El sub director le ha hecho participar en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de la IE en la que hayan compartido, analizado o reflexionado sobre aspectos relacionados con sus prácticas pedagógicas en el aula?	✓		✓		✓		
	DEL DIRECTOR	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
37	¿El director lo hace participar en reuniones y/o talleres de capacitación con aliados estratégicos?	✓		✓		✓		
38	¿El director lo hace participar en reuniones con la APAFA?	✓		✓		✓		
	DEL SUB DIRECTOR	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
39	¿El Sub director lo hace participar en reuniones y/o talleres de capacitación con aliados estratégicos?	✓		✓		✓		
40	¿El Sub director lo hace participar en reuniones con la APAFA?	✓		✓		✓		

Observaciones(precisar si hay suficiencia): Instrumento Valido si hay suficiencia

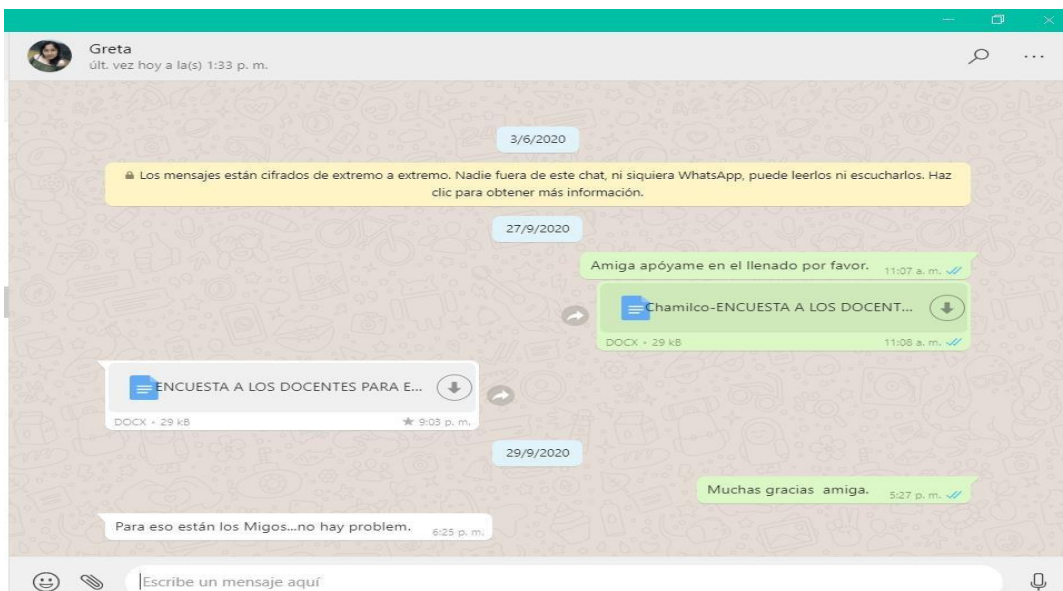
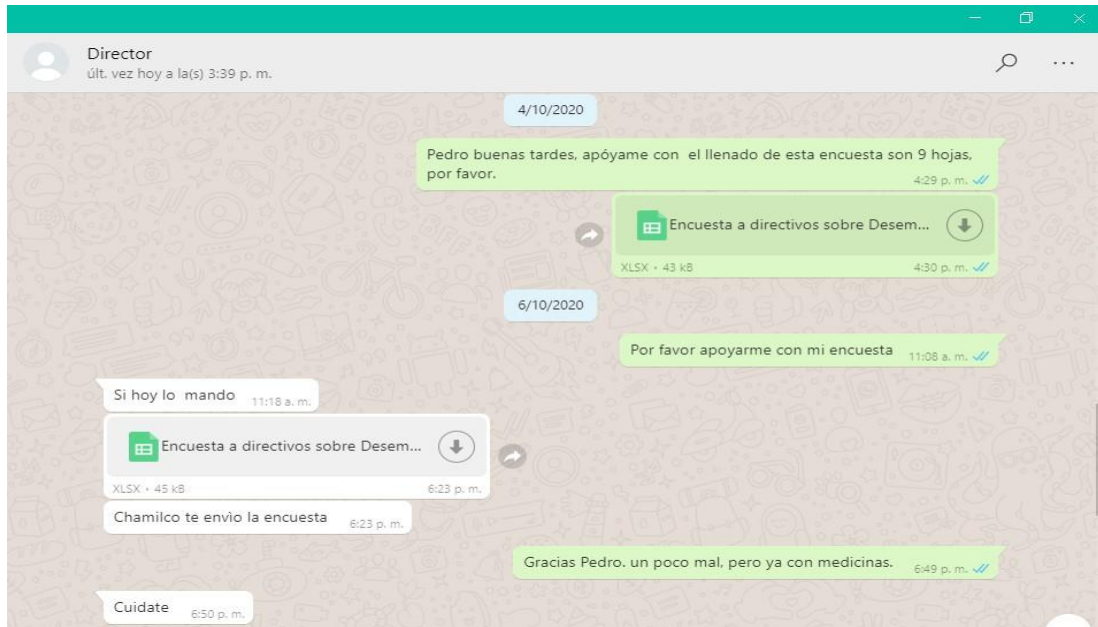
✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg. Mg. Alvarado Barreto Arturo DNI: 32864253
 Especialidad del validador: Gestión Administrativa y Docencia Universitaria
 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conocido, exacto u directo.
 NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems Planteados son suficientes para medir la dimensión.

Nro. ch. 09 de Set. de 2020

Alvarado
 Firma del experto informante

Anexo 6

Captura de pantalla de cómo se coordinó la toma de encuesta vía WhatsApp.



Anexo 7

Base de datos de la variable 1. Gestión Directiva

Variable 1 : GESTION DIRECTIVA DEL DIRECTOR (según los docentes)																									
Variable 1 : GESTIÓN DIRECTIVA DEL SUB DIRECTOR (según los docentes)																									
Docente	Sexo	Regimen	Nivel	GESTIÓN INSTITUCIONAL				GESTIÓN ADMINISTRATIVA				GESTIÓN PEDAGÓGICA				GESTIÓN COMUNITARIA									
				5	6	7	8	15	16	17	18	19	20	25	26	27	28	33	34	35	36	39	40		
1	Merly Brione	F	Nombrado	Inicial 4	5	5	5	5	6	7	8	7	9	7	5	6	5	6	7	6	5	5	6	6	
2	Mariana Nar	F	Contratada	Inicial 5	5	5	6	6	9	5	5	6	6	7	6	5	4	5	6	7	7	6	6	5	
3	Elsa Peches	F	Nombrado	1ro. Prim.	6	7	5	5	6	4	5	7	8	9	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6	
4	Greta Villan	F	Contratada	1ro. Prim.	4	4	5	5	6	8	7	6	5	5	5	6	3	6	4	5	5	5	6	5	
5	Vicky Oquei	F	Nombrado	1ro. Prim.	6	7	4	4	5	6	6	5	7	5	5	5	4	5	5	6	6	6	5	5	
6	Marivel Ram	F	Nombrado	2do. Prim.	5	5	4	4	5	7	8	9	6	5	5	6	5	7	6	6	6	5	5	4	
7	Dina Quiroz	F	Nombrado	2do. Prim.	2	2	3	3	4	7	6	6	4	3	2	3	3	5	4	3	4	4	4	4	
8	Félix Chamil	M	Nombrado	2do. Prim.	1	1	2	2	2	3	4	5	5	5	2	2	3	4	3	6	3	3	3	3	
9	María Casal	F	Nombrado	3ro. Prim.	2	2	4	4	5	8	3	4	3	2	3	3	3	5	4	5	5	6	4	4	
10	Graciela Mo	F	Nombrado	3ro. Prim.	3	3	4	4	5	6	6	5	6	5	4	5	4	5	4	3	4	4	6	5	
11	Agueda Sor	F	Nombrado	3ro. Prim.	2	1	2	2	4	6	6	9	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	
12	Elvira Sacra	F	Nombrado	4to. Prim.	3	3	6	6	7	5	5	6	5	5	4	5	5	7	5	5	6	5	6	5	
13	Bill Solano F	M	Nombrado	4to. Prim.	2	2	3	3	3	6	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	5	5	4	4	
14	Luisa Cruza	F	Nombrado	4to. Prim.	3	3	7	7	8	4	2	4	6	5	4	5	5	7	5	4	5	6	5	5	
15	Flor Huerta	F	Nombrado	4to. Prim.	4	4	5	5	4	6	5	5	6	4	5	5	4	6	5	3	4	6	7	6	
16	Yolanda Tru	F	Nombrado	5to. Prim.	4	4	4	4	5	8	6	8	7	6	4	5	4	6	5	5	7	7	7	4	
17	Lilian Brito M	F	Nombrado	5to. Prim.	2	2	7	7	4	6	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	
18	Sara Blas M	F	Nombrado	5to. Prim.	4	4	6	6	7	5	8	9	6	7	5	7	6	7	5	6	6	4	5	5	
19	Luis Loyola	M	Nombrado	6to. Prim.	2	6	4	4	5	8	4	6	7	8	3	4	3	6	3	4	5	5	4	4	
20	Arnaldo Pér	M	Nombrado	6to. Prim.	2	2	7	7	6	4	2	4	7	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	7	
21	Agapito Puli	M	Nombrado	6to. Prim.	2	2	7	7	9	5	6	8	9	8	4	4	5	7	6	4	5	6	5	4	
22	Carlos Ocañ	M	Nombrado	6to. Prim.	1	1	2	2	3	6	6	5	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	
23	Eder Domíng	M	Nombrado	Innovaciór	2	2	7	7	9	9	7	8	9	9	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	
24	Santa Muñic	F	Nombrado	Innovaciór	3	3	7	7	6	5	6	6	8	6	5	3	4	6	5	4	4	4	5	4	
25	César Cruza	M	Nombrado	Educ. Físic	4	4	4	4	5	6	4	5	5	4	4	4	4	6	4	5	6	5	5	5	
26	Deysi Pérez	F	Contratada	Educ. Físic	4	4	5	5	6	9	6	6	8	4	5	5	4	6	5	4	6	6	5	4	
TOTAL ENCUESTADOS					26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	

CRITERIOS DE EVALUACIÓN											
SIEMPRE						POCAS			NUNCA		
Muy alto		Alto		Regular		Bajo					
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		

CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
SIEMPRE		POCAS	
NUNCA			
Muy alto	Alto	Regular	Bajo
10	9	8	7
6	5	4	3
2	1		

Anexo 8

Base

Variable 2 : DESEMPEÑO DOCENTE (Según el Director)																								
	Docente	Sexo	Regimen	Nivel	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA										DIMENSIÓN CULTURAL					DIMENSIÓN POLÍTICA				
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	Merly Brioni	F	Nombrad	Inicial 4	4	3	3	3	3	5	5	3	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	
2	Mariana Nar	F	Contratad	Inicial 5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	
3	Elsa Peches	F	Nombrad	1ro. Prim.	4	3	3	3	3	5	5	3	4	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	
4	Greta Villani	F	Contratad	1ro. Prim.	7	5	5	4	5	7	7	5	7	7	6	5	9	5	9	6	8	8	6	
5	Vicky Queñi	F	Nombrad	1ro. Prim.	4	3	3	3	3	5	5	3	3	4	3	2	4	3	4	4	5	5	5	
6	Marivel Ram	F	Nombrad	2do. Prim.	10	8	8	7	8	10	8	9	9	9	9	9	10	9	10	9	9	10	8	
7	Dina Quiroz	F	Nombrad	2do. Prim.	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	
8	Félic Chamil	M	Nombrad	2do. Prim.	5	5	5	4	5	5	6	5	6	6	6	4	7	5	8	5	7	7	5	
9	María Casal	F	Nombrad	3ro. Prim.	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	3	
10	Graciela Mo	F	Nombrad	3ro. Prim.	6	5	3	3	4	5	7	5	5	5	5	3	7	5	7	5	8	6	5	
11	Agueda Sori	F	Nombrad	3ro. Prim.	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	5	3	5	5	5	5	5	
12	Elvira Sacraí	F	Nombrad	4to. Prim.	5	4	3	4	4	5	5	3	3	5	3	3	6	5	7	5	7	5	5	
13	Bill Solano	F	Nombrad	4to. Prim.	9	6	5	4	5	8	7	7	7	8	8	7	9	7	9	7	8	7	7	
14	Luisa Cruzal	F	Nombrad	4to. Prim.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	
15	Flor Huerta	F	Nombrad	4to. Prim.	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	6	5	5	
16	Yolanda Tru	F	Nombrad	5to. Prim.	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4	
17	Lilian Brito	F	Nombrad	5to. Prim.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	4	4	2	3	
18	Sara Blas	F	Nombrad	5to. Prim.	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	4	2	2	
19	Luis Loyola	M	Nombrad	6to. Prim.	7	5	5	4	5	5	5	6	6	7	3	8	6	9	6	8	8	6		
20	Arnaldo Pér	M	Nombrad	6to. Prim.	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	
21	Agapito Pulí	M	Nombrad	6to. Prim.	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	
22	Carlos Ocañ	M	Nombrad	6to. Prim.	9	7	7	6	7	9	7	8	9	9	9	8	9	9	10	7	9	9	7	
23	Eder Domini	M	Nombrad	Innovación	5	3	3	3	4	5	5	3	5	5	3	3	5	4	6	5	7	4	3	
24	Santa Muño	F	Nombrad	Innovación	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	5	4	5	3	3	
25	César Cruza	M	Nomrado	Educ. Física	5	4	5	3	4	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	5	7	4	4	
26	Degsi Pérez	F	Contratad	Educ. Física	3	3	3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	5	5	4	5	4	6	4	

CRITERIOS DE EVALUACIÓN											
SIEMPRE				POCAS				NUNCA			
Muy alto		Alto		Regular		Bajo					
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		

CRITERIOS DE EVALUACIÓN									
SIEMPRE					POCAS			NUNCA	
Muy alto	Alto	Regular	Bajo						
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Variable 2 : DESEMPEÑO DOCENTE (Según el Sub Director)																							
	Docente	Sexo	Regimen	Nivel	DIMENSION PEDAGÓGICA					DIMENSION CULTURAL					DIMENSION POLÍTICA								
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	Merly Brion	F	Nombrado	Inicial 4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	5	6	5	4
2	Mariana Nac	F	Contratada	Inicial 5	4	3	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	5	4	3
3	Elsa Peches	F	Nombrado	1ro. Prim.	4	3	3	3	4	5	5	3	4	5	3	3	5	4	4	5	6	5	5
4	Greta Villan	F	Contratada	1ro. Prim.	9	6	7	5	5	7	5	5	8	6	5	9	7	7	6	8	8	6	6
5	Vicky Queñi	F	Nombrado	1ro. Prim.	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4
6	Marivel Ram	F	Nombrado	2do. Prim.	10	8	9	7	8	10	8	8	7	9	9	9	10	7	10	10	9	10	8
7	Dina Quiroz	F	Nombrado	2do. Prim.	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3
8	Félic Chamli	M	Nombrado	2do. Prim.	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4
9	María Casal	F	Nombrado	3ro. Prim.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
10	Graciela Mo	F	Nombrado	3ro. Prim.	6	6	5	4	5	5	6	5	5	5	3	3	7	5	5	6	7	6	4
11	Agueda Sori	F	Nombrado	3ro. Prim.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2
12	Elvira Sacra	F	Nombrado	4to. Prim.	5	5	3	4	4	5	5	3	3	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4
13	Bill Solano	F	Nombrado	4to. Prim.	9	7	7	4	5	8	7	7	6	9	6	4	9	6	7	9	8	9	6
14	Luisa Cruzal	F	Nombrado	4to. Prim.	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3
15	Flor Huerta	F	Nombrado	4to. Prim.	6	5	3	4	4	5	6	5	5	5	4	3	7	5	5	8	8	8	5
16	Yolanda Tru	F	Nombrado	5to. Prim.	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
17	Lilian Brito	F	Nombrado	5to. Prim.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3
18	Sara Blas	F	Nombrado	5to. Prim.	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	4	3	3	4	4	4	3
19	Luis Loyola	M	Nombrado	6to. Prim.	7	6	5	4	5	5	7	3	5	6	5	4	8	5	5	8	8	9	5
20	Arnaldo Pérz	M	Nombrado	6to. Prim.	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	4	3	2	2
21	Agapito Pulí	M	Nombrado	6to. Prim.	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2
22	Carlos Ocafi	M	Nombrado	6to. Prim.	9	8	8	5	8	7	7	7	7	9	8	7	10	7	10	9	9	9	8
23	Eder Domíng	M	Nombrado	Innovación	3	5	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	5	4	4	5	5	5	4
24	Santa Muños	F	Nombrado	Innovación	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	6	5	5	5	6	7	7	5
25	César Cruza	M	Nombrado	Educ. Física	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	6	5	7	7	5	7	8	5
26	Deydi Pérez	F	Contratada	Educ. Física	4	4	3	3	3	5	5	3	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4

CRITERIOS DE EVALUACIÓN									
SIEMPRE					POCAS			NUNCA	
Muy alto	Alto	Regular	Bajo						
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1