



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y  
GESTIÓN EDUCATIVA**

Gestión del director y desempeño docente en la Institución Educativa  
“Ernesto Diez Canseco” de Yanahuanca – Pasco, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTOR:**

Bach. Josué Jiménez Bonilla (ORCID: 0000-002-7901-3626)

**ASESOR:**

Mgr. Víctor Abdel Rojas Santillán (ORCID: 0000-0001-9406-0829)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ  
2021

## **Dedicatoria**

Con especial aprecio a mis padres por su constante apoyo en mi formación profesional y por su ejemplo de constante lucha en defensa de las tierras comunales.

A mi esposa Dionicia, por ser mi fuente de inspiración y motivo de superación profesional.

A mis maestros de la Universidad César Vallejo, al haberme brindado sus experiencias cognitivas durante mi formación académica y enriquecimiento personal.

## **Agradecimiento**

Reconocer a la Universidad César Vallejo, por brindarme la ocasión de cristalizar mis anhelos de superación personal y profesional.

A los docentes de maestría por compartir sus experiencias y fortalecer mi formación.

A mi asesor Mgtr. Víctor Abdel Rojas Santillán, por sus valiosas orientaciones y enseñanzas para hacer realidad mi anhelado sueño.

Finalmente, mi reconocimiento a todos los docentes de la I.E. Ernesto Diez Canseco, por su altruismo y generosidad para la ejecución de la investigación.

## Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
PÁGINA DEL JURADO	4
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	16
III. METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y diseño de investigación	28
3.2. Variables y operacionalización de variables	29
3.3. Operacionalización de variables	29
3.4. Población y muestra	30
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
3.6. Procedimientos	32
3.7. Métodos de análisis de datos	32
3.8. Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	49
Declaración de autenticidad del autor	
Constancia de autorización de la autoridad educativa	
Matriz de consistencia	
<i>Matriz de operacionalización de las variables</i>	
<i>Base de datos en Excel</i>	

Cuestionarios para directivos y docentes  
Constancias de validación de instrumentos

**Índice de tablas**

	Pág.
Tabla 1. Validación de juicio de expertos	29
Tabla 2. Niveles de confiabilidad	
Tabla 3. Estadística de fiabilidad de las variables	34
Tabla 4. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respuesta a la variable gesino del director	34
Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de las niveles con respecto a las dimesnciones de la variable gestión del director	35
Tabla 6. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño docente.	36
Tabla 7. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable desemepeño docente	37
Tabla 8. Relación de la no paramétrica, según Rho Spearman	35

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de investigación	34
Figura 2. Niveles de gestión del director	34
Figura 3. Niveles de las dimensiones de la variable gestión del director.	355
Figura 4. Niveles del desempeño docente	366
Figura 5. Dimensiones de la variable desempeño docente	37

## Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la correlación entre la gestión del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco de Yanahuanca – Pasco, 2020.

Se utilizó la siguiente metodología: el tipo de investigación fue básica, diseño descriptivo correlacional; la población de estudio fue representado por 46 personas entre directivos y docentes que laboran en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco de Yanahuanca, Provincia de Daniel Alcides Carrión y Región Pasco y una muestra censal de 46 Individuos y tipo de muestreo no probabilístico. La Técnica que se ha utilizado fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario; la validez y confiabilidad de los instrumentos fue realizado a través de juicio de expertos, las cuantificaciones de los datos fueron desarrollados mediante la escala ordinal en tablas de frecuencias y gráficos

De acuerdo al objetivo general, se concluyó según la prueba estadística de Rho de Spearman ( $r = 0.620$ ) ello indica que las variables en estudio tienen una correlación positiva alta, asumiendo que existe correlación significativa entre la gestión del director y desempeño docente en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco de Yanahuanca – Pasco, 2020.

**Palabras Clave:** gestión del director, desempeño docente y correlación positiva

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the correlation between the director's management and the teaching performance at the Ernesto Diez Canseco Educational Institution in Yanahuanca - Pasco, 2020.

The following methodology was used: the type of research was basic, descriptive correlational design; The study population was represented by 46 people, including managers and teachers, who work at the Ernesto Diez Canseco Educational Institution in Yanahuanca, Daniel Alcides Carrión Province and Pasco Region, and a census sample of 46 Individuals and non-probability sampling type. The technique that has been used was the survey and the instrument is the questionnaire; the validity and reliability of the instruments was carried out through expert judgment, the data quantifications were developed using the ordinal scale in frequency tables and graphs.

According to the general objective, it was concluded according to the Spearman Rho statistical test ( $r = 0.620$ ), which indicates that the variables under study have a high positive correlation, assuming that there is a significant correlation between the director's management and teaching performance in the Institution. Educational Ernesto Diez Canseco de Yanahuanca - Pasco, 2020.

**Keywords:** management of the director, performance teacher and correction positive



## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial, los constantes cambios que se vienen dando en todos los aspectos; sociales, económicos, tecnológicos, políticos, etc. Tienen un rol influyente también en la gestión educacional e institucional. Es dificultad en una institución ya sea empresarial o educativa si no se cuenta con un líder directivo con la capacidad profesional óptima, empatía, motivador y sobre todo innovador, dotado de un conocimiento sobre la planificación curricular, procesos didácticos, acompañamiento del trabajo docente, seguimientos de los aprendizajes, que propicie la participación comunitaria, el ambiente favorable y una buena convivencia escolar como pilares de su función.

Serrano (2017), sostiene que, para tener una buena dirección de una institución educativa, es necesario la autonomía y la participación democrática de todos los miembros. Señala también que los líderes escolares deben estar en constante actualización de las nuevas formas de pedagogía basadas en dar respuesta a la sociedad de sus constantes actualizaciones.

Para Orellana (2011), sostiene al respecto que los profesionales que ejercen una función educativa en el sector educación, deben asumir con claridad el rol y el compromiso adquirido frente al personal a su cargo, a la comunidad educativa y ante la sociedad. Quien ejerza la función directiva deberá hacerlo con calidad y alto compromiso social donde los alumnos se formen como personas competentes y con altos valores ante la sociedad.

En Latinoamérica el desempeño docente logra ser incipiente con respecto al tema de gestión educativa, de dicho modo se toma los modelos extranjeros para la aplicación de la misma generándose problemas dentro de su estructura lográndose ubicar por un lado objetivos que se lograran con respecto al marco educativo y del mismo modo los que presentan interés político con respecto al estado, influyendo su sector económico dentro de la educación (Casassus, 2000).

En cuanto a UNESCO (2015), señaló que la gestión debe promover la transformación y revitalización del sistema educativo en todo el ámbito de la

educación. Primero, todos deben tener igualdad de oportunidades educativas y desarrollarse en una cultura de paz.

La gestión educativa es considerada como un elemento necesario en la calidad de desempeño de los centros educativos por lo que consideran necesario que la relación entre directivos y docentes deben armonizar de manera adecuada los factores de calidad con el proceso de aprendizaje; deben en conjunto impulsar el cambio que conlleve al logro de objetivos trazados en la gestión educativa.

A nivel nacional del sector educativo peruano se han visto muchos cambios. Hace unos diez años, el estado estaba altamente centralizado a través del Ministerio de Educación, lo que debilitó el liderazgo de las instituciones educativas del país y estableció normas de largo plazo, aunque no implementado en instituciones educativas, pero se ha establecido en proyectos educativos nacionales (Gómez & Macedo, 2011).

Aguilar (2018), manifiesta que en la mayor parte de los centros educativos de nuestro país existe desconocimiento de las funciones de un líder directivo lo cual puede influenciar en el desempeño docente, siendo una situación que afecta a las instituciones educativas de nuestro país. Este problema no solo se ha percibido en los colegios estatales, sino también en las instituciones particulares, y en otras instituciones educativas de distintos niveles (educación técnico superior, universitarias.). En estos casos, este problema se constituye en una preocupación constante para estudiantes y padres de familia ya que muchas veces no cuentan con un líder educativo que contribuya a la mejora de la calidad académica y el desarrollando profesional docente.

Referente a la variable desempeño docente, es una preocupación enorme en los docentes, debido a que viven en una incertidumbre, por razones de la emisión de diversas normas no saben qué decisión tomar frente a las últimas normas del Ministerio de Educación R.V.M. N° 299-2019- MINEDU “Norma que regula la evaluación ordinaria del desempeño para profesores de Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la Educación Básica Regular de la Carrera Pública Magisterial”, sobre evaluación de desempeño, dicho documento es un

antecedente para el procesos de evaluación del desempeño docente en Educación Secundaria por haber sido evaluado docentes de Inicial y Primaria que está en proceso, cabe destacar que en los procesos de monitoreo y supervisión se viene ejecutando las rubricas y los niveles de valoración de estas evaluaciones.

La realidad problemática de la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco, según su (PEI, 2018) aborda un conjunto de problemas, en la parte de diagnóstico, tales como la gestión burocrática del director, la carencia de investigación educativa, los directivos no tiene implicancias para tomar decisiones oportunas, la gestión del director no es visionaria para el proceso de cambio, las tareas y actividades no son compartidas para el trabajo en equipo, los niveles de comunicación en la gestión es limitada, se observa carencia de políticas de acompañamiento a las practicas pedagógicas, metodológicas y estrategias didácticas, notándose el deterioro ético profesional. Por una parte se ha encontrado deficiencias y limitaciones en el desarrollo intelectual del docente, no se conoce qué va ocurrir con la evaluación punitiva del desempeño docente, lo cual es ajeno y controversial a la evaluación formativa, lo mismo sucede en las normas de la política salarial irrisoria del profesorado que no cubren los costos de la canasta básica familiar y el desarrollo profesional, de otro lado la legislación magisterial privatista mantiene en una incertidumbre al docente debido a la inestabilidad laboral, el sistema de los beneficios sociales para el caso de la jubilación y el sistema pensionario son muy ridículos.

En esa medida hay necesidad de investigar esta problemática desde el perfil del director y sus funciones que tiene que asumir como un reto hacia el cumplimiento de las metas, tanto en el área profesional dentro del contexto de la provincia de Daniel Alcides Carrión. Por lo que se ha planteado el siguiente problema central: ¿Cuál es la relación entre gestión del director y desempeño docente en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco de Yanahuanca – Pasco – 2020? En la misma línea se formuló los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre la gestión del director y la preparación para el aprendizaje en estudiantes?, (b) ¿Cuál es la relación entre la gestión del director y la enseñanza para el aprendizaje en estudiantes?, (c). ¿Cuál es la relación

entre la gestión del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad? y (d) ¿Cuál es la relación entre la gestión del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?, en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco de Yanahuanca – Pasco, 2020.

La justificación teórica, toda vez que los fundamentos teóricos de nuestras variables de estudio sobre gestión del director y desempeño docente servirán como fuente teórica para realizar otros estudios de similar magnitud ya que nuestro estudio es bastante amplio en el contexto social.

La justificación práctica, una vez obtenido los resultados del estudio, los instrumentos obtenidos, puede servir como ejemplos y modelos para realizar otros estudios de similar magnitud, los cuales pueden corroborar de una manera sistemática en su nivel de profundidad.

La justificación metodológica de nuestro estudio efectivamente trasciende en la metodológica que utilizamos a lo largo de todo el estudio en el nivel, tipo, diseño metodológico de la investigación, pueden servir a otros estudios que aplica como lineamientos metodológicos desde el comportamiento del enfoque cuantitativo, en términos hipotéticos deductivos, los cuales recogen ideas que pueden corroborar estos estudios en el contexto educativo de ese modo elevar logros de aprendizaje, eficiencia y eficacia educativa en beneficio de los usuarios.

El objetivo general: Determinar la relación entre gestión del director y desempeño docente en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco de Yanahuanca – Pasco – 2020 y sus objetivos específicos: (a) Establecer la relación entre la gestión del director y la preparación para el aprendizaje en estudiantes, (b) Identificar la relación entre la gestión del director y la enseñanza para el aprendizaje en estudiantes, (c) Establecer la relación entre la gestión del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y (d) Determinar la relación entre la gestión del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Se consideró la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del director y desempeño docente en la Institución Educativa Ernesto

Diez Canseco de Yanahuanca – Pasco, 2020. Se detalló la hipótesis específicas (a) Existe relación significativa entre la gestión del director y la preparación para el aprendizaje en estudiantes, (b) Existe relación significativa entre la gestión del director y la enseñanza para el aprendizaje en estudiantes, (c) Existe relación significativa entre la gestión del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y (d) Existe relación significativa entre la gestión del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco de Yanahuanca – Pasco, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en cuenta las variables de estudio **gestión del director y desempeño docente** en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco de Yanahuanca, se abordó los **antecedentes internacionales**: En los trabajos realizados por Estrella, Rodríguez, Valle, Rojas, Jiménez (2017) sobre Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias. El objetivo fue estudiar la gestión que desempeña el director para poder fortalecer la educación en los colegios. Concluye que los encargados de los colegios de educación primaria pertenecientes a la Parroquia Altagracia de Venezuela presentan un grupo de acciones para formar en valores a los estudiantes, para ello toma en cuenta la misión y la visión de la entidad. En cuanto al aspecto pedagógico, se ha dejado de lado las verdaderas necesidades de los educandos, ya que se han priorizado el desarrollo de los contenidos y no se ha relacionado con su realidad, ya que la mayoría de los docentes no han realizado la verdadera contextualización, es por ello que deben reflexionar sobre su quehacer diario. Sobre lo comunitario, la dirección no cuenta con las alianzas necesarias para poder afrontar las problemáticas externas que le pueden aquejar y no se contaría con el acompañamiento por parte de los padres.

Por su parte. Manzoni (2017) en sus estudios referente a la dirección de las escuelas en Argentina: reconfiguraciones del rol en contextos inciertos. Trata sobre distintos estudios que demuestran que el trabajo de los docentes y directivos atraviesan situaciones muy extremas. La sociedad está cambiando y ello hace que existan más demandas y necesidades por parte de las entidades y de los que hacen uso de los servicios educativos y por eso, las entidades educativas deben estar a la par de estas necesidades. Entre sus conclusiones manifestaron que la sociedad intenta estar apto para las necesidades que puedan surgir ante ellas, se busca que las entidades sean parte de los cambios que son necesarios para lograr presentar nuevos espacios en beneficio de los demás, aparte de ello, las autoridades de los ministerios deben capacitarlos para que puedan brindar mejores servicios.

Según Escribano (2016), en su tesis de investigación. La función del docente como un factor determinante en la calidad educativa en América Latina. Busca presentar el grado de importancia que tienen el trabajo de los docentes

en la educación que reciben los estudiantes. Llegó a las conclusiones: la educación cuando se refiere a la calidad de la misma se menciona que está relacionado a diversos factores, entre ellos: económicos, humanos, tecnológicos y otros, las cuales intervienen en la manera como un docente desarrolla sus actividades. La eficiencia educativa está relacionada a las políticas que tienen las sociedades, ello se une con el desarrollo tecnológico que interviene con las actividades en diversos niveles. El ideal que se tiene sobre la calidad cuando se habla de educación, es cuando se debe realizar un análisis del contexto para poder conocer al detalle e implementar estrategias que ayuden a superar muchas problemáticas. El desempeño de los maestros es medular para lograr una buena educación, de acuerdo a las demandas educativas, dejando de lado los ingresos de los ciudadanos, por ello se menciona que las políticas que se desarrollan dentro de una nación es medular para lograr metas de las entidades educativas, para enfocarse en el desempeño de los estudiantes, alcanzar el logro, el progreso y desarrollo de sus habilidades que le permitan afrontar la vida de manera exitosa y logrando resolver sus dificultades que le deparan en su desarrollo dentro del grupo social en el cual se desarrolle.

En los trabajos realizados por López (2014), referente a evaluación del desempeño docente de la carrera de ingeniería ambiental de la facultad de ciencias naturales, universidad de Guayaquil, se presenta una forma de evaluación sobre los docentes, el cual es considerado como alternativa para lograr que una formación de los profesionales que puedan afrontar las dificultades de su contexto y alcanzar el éxito de su profesión. Concluye que el 84,6%, está de acuerdo con la implementación de la nueva forma de sistema de evaluación, el 60% manifiesta que los sistemas de evaluación que se vienen implementando en la actualidad tienen demasiadas burocracias que no logra medir con exactitud el desempeño de los docentes, ratifica lo propuesto en la hipótesis 1, aquí se menciona los ítem que se dejan de lado en las evaluaciones actuales, donde clarifican que la nueva propuesta sirve para que se logre una mejor evaluación y resultado más positivo.

Del mismo modo, Martínez, Guevara y Valles (2016), en su investigación sobre el desempeño docente en relación con la variable calidad educativa. Su conclusión: Las dificultades en la educación radica en que se le brinda

importancia solo a los resultados numéricos y al tratar de estandarizar los conceptos, dejando de lado las diferencias de las culturas, para ello se le debe brindar atención a los aspectos emocionales y cualitativos, ya que ese aspecto nos brinda más atención a lo que realmente pasa en su proceso de aprendizaje, en eso se sugiere de los directivos deben desempeñar adecuadamente el liderazgo para que ellos puedan monitorear las actividades de los docentes en las aulas al momento de que a partir la educación a su grupo de estudiantes a los cuales han estudiado implementar las estrategias que sean pertinentes para ellos. Para los docentes la evaluación es importante, ya que le permite ir transformado sus formas de enseñar, ya que lo motiva a seguir mejorando en el ámbito profesional para rendir un mejor trabajo. Se debe crear condiciones necesarias para que los estudiantes puedan realizar activamente su participación en los aprendizajes, y para ello el directivo debe tomar en cuenta realizar un seguimiento al trabajo de sus docentes, ya que puede realizar la retroalimentación para que se cumplan con las metas y las formas de trabajo.

**Antecedentes nacionales.** Vega (2018), en su publicación el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, concluyó que el liderazgo del director es una habilidad que le servirá para cumplir con sus obligaciones de manera eficiente y para que puedan coordinar los esfuerzos de los demás al momento de cumplir con sus obligaciones y de esa manera se puede trabajar de forma cooperativa. De la misma manera, cada una de las dimensiones hace posible que las relaciones entre las variables sean altas, debido a que los directivos cumplen con sus responsabilidades para que las entidades funcionen adecuadamente.

Tomando como antecedente lo que menciona, Sosa (2017), en su estudio sobre la Gestión educativa enmarcado en el buen desempeño de los maestros en la I.E. de Puente Piedra, busca establecer el grado de influencia entre las variables, concluye que: hay una alta relación entre las variables, debido a que los desempeños de los docentes se relacionan con sus resultados, ya que los directivos están encargados de manera coordinada en todas sus dimensiones, además muestra que la gestión que realizan los directivos inciden de manera directa en el desempeños de sus docentes debido a que su trabajo se ve



respaldado gracias a sus acciones en beneficio de la misma.

Asimismo, Del Carmen (2018), cuyo objetivo fue analizar el grado de relación entre las variables liderazgo directivo y el desempeño de los maestros en entidades educativas de primaria que pertenecen al Callao. Sus conclusiones son medulares para debido a que sostiene que el liderazgo de los directores es necesario para que el buen desempeño de los maestros se concrete según las normas, una relación que se dio con un valor (0,624). Se muestra un liderazgo autoritario, lo que le ha brindado una conducción que no ha traído buenos resultados en la gestión con los docentes, debido a que se revelan y no cumplen a tiempo con sus responsabilidades, con ello se logra comprobar una hipótesis.

De otra parte, Ubillús (2018) en su estudio sobre la gestión educativa y el desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, busca establecer una relación entre las variables. Concluye que hay un nivel de correlación débil debido a las siguientes dimensiones, respecto a los cursos que dictan, no cumplen o no van de la mano con los manuales que tienen para aplicar la gestión, se busca aplicar el manual denominado (MOF) dentro de las empresas, las cuales tiene la visión de realizar un aprendizaje en la organización, se busca que los encargados cuenten con autonomía en el aspecto profesional para que su rendimiento sea de manera oportuna y eficiente.

De igual manera, Flores (2017) en su investigación el objetivo fue determinar la relación entre la gestión del director y desempeño docente, concluyó que se muestra una relación entre las mismas, con un valor de (45.063), demostrando que el nivel de relación es la que se relación con el nivel respecto a los rendimientos que puedan mencionar o mostrar los docentes de una entidad educativa, respecto a las dimensiones el 57% sostiene que la Gestión Administrativa fue “Mala”, el 29% “Regular”, el (14%) la Gestión fue “Buena”. Hay evidencias de que el director no realiza una buena distribución de los recursos por lo cual se le hace difícil que pueda cumplir con sus metas, además no hay un buen uso del tiempo, debido a ello se realiza las actividades en muchas ocasiones carentes de materiales que se requiere para un manejo adecuado de las actividades.

De otra parte, Torres (2017) las ideas del autor sobre la Gestión pedagógica del director y el desempeño del docente en la I.E Juan Jiménez

Pimentel, Tarapoto, buscan establecer el grado de relación entre las variables. Sus conclusiones sostienen que la primera variable, muestra relación con un valor de (115.311), mostrando una relación alta y significativa, con ello se busca que la educación que brinden los maestros debe ser de calidad y que a su vez los encargados sepan administrar de manera adecuada los negocios para que puedan surgir con una alta relación, ante ello se busca que haya relación mencionando que el director tiene injerencia en las actividades.

Por su parte Reyes (2018) en su estudio de liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica. Cuyo objetivo busca determinar la relación entre las variables, existe una relación con un valor de  $r=0,711$  con ello se demuestra que los encargados cuentan con las habilidades necesarias para poder direccionar la escuela haciendo uso de un mecanismo obligatorio para poder lograr las metas, también se muestra una relación con un valor de existencia de  $r=0,630$  donde la gestión ofrece una mejor manera de brindar un ambiente adecuado para que los maestros puedan lograr un aprendizaje significativo y que de esa manera se pueda entrar en acuerdos significativos, ello trae como consecuencia de los desempeños que puedan realizar los maestros ya que de esa manera se puede crear espacio de interaprendizaje para fortalecer las actividades.

En cuanto a los aspectos teóricos vale precisar que la **gestión del director**, el hecho de gestionar quiere decir que se debe contar con las habilidades que se requiere y necesitan para desempeñarse de la mejor manera para poder concretar las metas de la escuela y con ello se puedan cumplir actividades de manera armónica, aquí se alude a las función administrativa, ya que recae sobre los hombros del directivo el hecho de conducir una entidad que debe estar preparada para brindar servicio de alta calidad para que se pueda direccionar la escuela hacia el logro de las metas distribuidos en diversos tramos para que se concreten de manera efectiva.

El líder dirige la escuela hacia las metas y objetivos, con ello se pretende darle las herramientas necesarias para que se fortalezca y se cumplan los retos de las entidades, ello repercute en el desempeño de los maestros debido a que ellos perciben de manera cercada el actuar de los encargados y que esta no

debe dejar de lado los derechos de los participantes.

En la misma línea señala Quintana (2018) mencionó que esta dificultad toma diversos nombres, las cuales se relaciona con aquellas que dan luces para poder obtener, los resultados requeridos en beneficio de las escuelas haciendo uso de las diversas dimensiones.

Los planteamientos que se hacen sobre gestión del director indudablemente hacen referencia a la gestión que realiza el director con la finalidad de fortalecer la administración de la institución educativa, esto está inmerso como una disciplina, de un proceso y una estrategia que interviene en la administración de la entidad con la única finalidad de llevar adelante las mejoras continuas, buscando promover mayor integración de los agentes educativos (alumnos, profesores y comunidad), para lo cual utiliza herramientas e instrumentos de gestión y sus conocimientos se plasma en toda la organización de la entidad.

Asimismo, es indispensable abordar el tema de perfil del director según Herrera (2017) quien considera cuatro puntos importantes que debe tener un director en la gestión escolar, (1) elaborar el perfil del directivo partiendo de datos del aspecto social y formativo. (2) mencionar las habilidades del directivo en base a la literatura que estudia las competencias de gestión (3) mencionar las habilidades del director en comparación de otras que son propuestas por otros autores y (4) enumerar las estrategias que son más adecuadas para la profesionalización de los directivos.

También en los estudios del Instituto del docente moderno Garcia ( 2009) toma en cuenta para el perfil del director lo siguiente: En el aspecto individual, realizar un diagnóstico, tomando en cuenta el contexto real; mantener una postura reflexiva, enfocarse al futuro; aplicar el liderazgo de manera efectiva. Direccionar los conocimientos de los colaboradores para alcanzar las metas en las entidades, Buscar la responsabilidad en cuantos a los integrantes de los equipos de trabajo en beneficio de la empresa. Buscar la creatividad de la persona, interactuar de manera saludable entre los colaboradores, trabajar de manera colaborativa, escuchar y actuar de manera correcta, hablar de manera adecuada y mantener una conducta adecuada, para disfrutar de los momentos en familia. Comunicarse adecuada y convenientemente; dar ejemplo y crear ejemplos. (a) En el aspecto

pedagógico tener conocimiento de la información que está en boga para poder implementar las acciones correspondientes que mejoren sus alternativas para poder solucionar las dificultades que se presenten durante su gestión, para ello debe manejar las técnicas de observación y aplicar los métodos que le permitan alcanzar las metas a través de los esfuerzos de los integrantes de los sistemas con ello puede lograr las mejoras y (b) En el aspecto gerencial, delegar funciones; se da a través de los méritos que puedan tener los colaboradores para el desempeño de funciones para poder cumplir sus metas y de esa manera cumplan sus funciones adecuadamente y con ellos llegan a obtener la competitividad, para contar con las destrezas para que puedan dirigir los esfuerzos de los colaboradores y lograr las metas y además que se encuentren en monitoreo constante de las actividades que se han planificado para el proceso de evaluación dentro de la organización.

Esto se complementa con el liderazgo de los encargados para que puedan desarrollar sus actividades de la gestión y de esa manera cumplan con las actividades que se han programado, ante ello, Robbins (2008) citado por (Rangel, 2016) considera planteamientos de liderazgo de director para establecer las formas de comunicación entre los colaboradores, a través de la conformación de los equipos de labores para el desempeño de las actividades, de manera que puedan orientar los procesos y funciones adecuadas con el personal .

Con ello se propicia espacios para que los colaboradores apliquen su creatividad y puedan lograr los proyectos que ayuden a mejorar la realidad de un determinado contexto educativo para proponer acciones que mejoren la realidad, también (Lana, 2014), citado por Tabares y Miranda (2015) sostiene que la Administración del tipo estratégica es un procedimiento donde interactúan los actores para poder organizar un ambiente de trabajo adecuado para que los integrantes de la entidad se sientan cómodos para poder desarrollar sus responsabilidades de manera efectiva y eficiente, por lo tanto los directivos deben garantizar un ambiente saludable donde las normas de convivencia perduren para que la interacción entre los que conforman parte de la entidad deben estar en plena constancia para la empresa y lograr sus metas.

Del mismo modo Leithwoord ( 2009), como la responsabilidad de lograr el direccionamiento de los esfuerzos del equipo hacia la concreción de las metas,

donde se compartan las ambiciones de la entidad y con el apoyo de destrezas de sus participantes y agente involucrados se logre mayores resultados. De otra parte (Rodríguez-Molina 2011), citado por (Freire, 2014) sostiene que dentro de la gestión que se lleva a cabo dentro de las escuelas, hay dos tipos que se recomienda uno de ellos es aquel que se orienta desde la gestión como prioridad y el segundo sobre los contenidos del currículo.

Desde nuestra propia óptica el liderazgo del director podemos interpretarla como una construcción amplia, donde el líder es aquel que dirige las acciones, que a su vez su nivel de influencia para el logro de las metas. En verdad el liderazgo es importante para la implementación de los cambios necesario en la entidad a fin de proyectar a la organización a tomar decisiones de gestión por resultados, en un entorno dinámico. Sin embargo, las instituciones tienen que empezar a caminar, asumiendo sus responsabilidades para que se logre un desempeño eficiente y eficaz, puesto la labor de los directivos y los docentes son una responsabilidad social muy delicada.

Se ha precisado las dimensiones siguientes para la variable gestión del director:

**Dimensión: Procesos pedagógicos.** Palacios (2000) Se entiende como una serie de prácticas, relaciones inter-asignaturas y conocimientos que ocurren entre las personas que participan en el proceso educativo en la escuela y fuera de la escuela para construir conocimientos, clarificar valores y desarrollar habilidades comunes en la vida.

**Dimensión: Planificación curricular.** Según el plan curricular de educación básica, "Planificar es el arte de imaginar y diseñar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. La distinción se hace al determinar claramente los objetivos de aprendizaje (habilidad y métodos laterales). En este proceso, es importante considerar los talentos y necesidades de los estudiantes, interés, experiencia, antecedentes y otros factores, y prever, organizar, reflexionar y determinar recursos y materiales, procesos de enseñanza y enseñanza, estrategias de diferenciación, aulas climáticas, entorno social y otros entornos que puedan posibilitar la enseñanza. Y proceso de evaluación para lograr los objetivos anteriores" (p.32).

**Dimensión: Cultura Escolar.** Lobato y Ortiz (2001) entiende a la cultura escolar como un “conjunto de actividades, valores y creencias compartidas (contenidos escolares) y los modelos de relaciones y formas de asociación y organización (formas de culturas escolares) de la escuela.

**Dimensión: Participación de la comunidad.** Para Aguilar (2001) Es un tipo de proceso social que las personas de un grupo específico comparten algunas necesidades, problemas o puntos de interés y viven en la misma comunidad, tratando activamente de determinar estas necesidades, tomando decisiones y estableciendo un mecanismo de participación.

Con relación al **desempeño docente**, según la RAE (2001); tomado por Juárez (2012) sostiene como actividades que se deben realizar, se entiende como el cumplimiento de las responsabilidades que implica un puesto de trabajo, donde se le han seleccionado respetando un determinado perfil. Según MINEDU, 2007 el desempeño se basa en el cumplimiento de las funciones encomendadas de manera oportuna y en las fechas que se han planificado, y en base a ello se deben cumplir. (Vàldes, 2000) menciona que el desempeño docente está ligado y se refiere al análisis de las dificultades del entorno en base a las cuales se reflexiona para poder proponer actividades que logren plantear alternativas de solución que sean flexibles de acuerdo a las posibilidades de acceso que tengan en ese momento.

Luego Rodas (2011) sostiene que el desempeño de los maestros es el conglomerado de acciones que realiza dentro de su aula de trabajo, con la presencia de sus estudiantes, con los cuales logra plantear actividades que promuevan el aprendizaje de manera eficiente, donde todos los participantes puedan lograr competencias para que se cumplan con las metas en el ámbito cognitivo. Asimismo, dentro del Marco del Buen desempeño de los maestros (educativo, 2012) plantea aspectos a los cuales considera dominios que resaltan las competencias que los estudiantes deben cumplir, los que son exigibles para contribuir con una formación adecuada en base a la educación. Dada a su relevancia, hoy en el día se puede concebir que el docente es la figura principal, es el centro que guía, dirige, orienta y media el proceso enseñanza aprendizaje. En ese sentido, desempeño docente significa capacidad que tiene el docente para

desarrollar competencias, capacidades y habilidades, en base a las funciones, cumple diferentes actividades en el sector educación.

Es por eso que el desempeño de los maestros son procesos donde se establecen aspectos importantes para el logro de las competencias pertinentes y de esa manera puedan lograr las orientaciones de sus estudiantes y con ello una mejora de la educación. De esa manera le recae una gran responsabilidad en sus funciones que le corresponde como actor principal. Asimismo, cabe señalar que el MINEDU, en base al desempeño modelo que debe tener un maestro, sostiene que hay tres dimensiones: en primer lugar, la dimensión pedagógica, considerada como la profesionalidad docente que recae específicamente en el análisis de la teoría en relación a los conocimientos que puedan considerar donde se aprovecha sus conocimientos previos que le permita actividad el proceso de aprendizaje. La segunda respecto a la dimensión cultural indica que es la capacidad de dar solución de las dificultades que se visualizan partiendo de sus experiencias, intereses desde el contexto cultural. Y la tercera dimensión aborda el aspecto político hacia el 2021 es implantar la Carrera Pública Magisterial, con la intención de garantizar el ingreso de maestros con un perfil adecuado.

También es preciso indicar respecto a la evaluación del desempeño docente del cual se tiene expresiones, tal como indica el SEP (2010), citado por Martínez (2015) sostiene que la evaluación de la manera de trabajo de un maestro, como un procedimiento donde plasma su juicio y decisiones con respecto a las maneras de trabajo y la dosificación de los contenidos que enseñara a su grupo de estudiantes, donde se busca desarrollar actividades que ayuden la mejora de sus destrezas. Urgudí y Rodríguez, 2010, citado por (Cardenas, 2014) toman en cuenta que la evaluación de los maestros es importante para que ellos sientan la obligación de una mejora continua en su trabajo, ya que es necesarios monitorear que se respete las estrategias que se han planificado desde el inicio del año escolar en beneficio de los educandos.

Asimismo los aportes de Benites, Cabay y Encalada (2017) citado por Galvez (2018) afirma que se entiende que los maestros trabajan en grupo dentro de una aula donde se busca desarrollar las habilidades de los estudiantes en base a una programación donde se consideran las capacidades del área, donde se realiza el trabajo respetando las estrategias que se han propuesto de acuerdo a

las necesidades de los estudiantes y de sus saberes previos para poder encaminar su aprendizaje hacia las metas educativas.

En ese sentido el proceso evaluativo a docente es vital, toda vez que el maestro cumple su rol en la institución educativa, estableciendo procesos de enseñanza aprendizaje que son pertinentes y lo priorizan para mejorar de manera que en de la Ley de la Reforma Magisterial hay cuatro tipos de evaluación para el docente: la evaluación de ingreso, de desempeño, de ascenso y la evaluación de acceso a cargos jerárquicos y directivos dentro de la carrera pública magisterial. Todas estas evaluaciones son obligatorias y requisitos para las reasignaciones, permutas, destaques, básicamente la permanencia en el sector.

Según la Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED. Norma que aprueba el Marco del Buen Desempeño Docente MBDD. Tenemos las dimensiones:

**Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**

Incluye la planificación del trabajo docente mediante el desarrollo de planes de lecciones, unidades didácticas y cursos de aprendizaje en el marco de métodos transculturales e inclusivos. Se refiere a la comprensión de las principales características sociales, culturales, materiales, inmateriales y cognitivas de los estudiantes, el dominio de la pedagogía y los contenidos de la asignatura, así como la selección de materiales educativos, estrategias de aprendizaje y evaluación del aprendizaje.

**Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.** Comprender el proceso de enseñanza valorando la inclusión y la diversidad en todas las expresiones. Se refiere a la mediación docente en los siguientes aspectos: el desarrollo de un buen clima de aprendizaje, la gestión de contenidos, la motivación permanente de los estudiantes, el desarrollo de diversos métodos y estrategias de evaluación, el uso de recursos didácticos relevantes, y sus estándares y herramientas ayudar a identificar los logros y desafíos en el proceso de aprendizaje y los aspectos de enseñanza que necesitan mejorar.



**Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.** Incluye participar en la gestión de la escuela desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Se refiere a la comunicación efectiva con todos los aspectos del sector educativo, participando en la formulación de métodos de gestión educativa y contribuyendo al establecimiento de un entorno institucional favorable. Incluye aprecio y respeto por la comunidad y sus características, y la responsabilidad compartida de la familia por los resultados del aprendizaje.

**Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.** Incluye el proceso de práctica de formación y desarrollo que representa a la comunidad profesional de profesores. Se refiere al pensamiento sistemático de su práctica docente, sus compañeros, el trabajo en grupo, la colaboración con sus pares y su participación en sus actividades de desarrollo profesional. Incluye el proceso de aprendizaje y gestión de resultados e información responsable del diseño e implementación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional. Todas estas áreas se dividen en nueve habilidades y cuarenta actuaciones.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio es de tipo de investigación básica, según Sánchez y Reyes (2015) es la investigación que conduce a buscar conocimientos nuevos y campos de investigación, sin buscar objetivos prácticos específicos de los nuevos conocimientos adquiridos, lo que importa es recopilar información real a fin de enriquecer el conocimiento científico, incrementando conocimientos teóricos en búsqueda de descubrir nuevos principios y leyes.

#### Diseño de la investigación.

Hernández y Mendoza (2018) indicaron que todo diseño de investigación no experimental se realiza sin variaciones ni se realiza las manipulaciones en las variables. La presente investigación ha seleccionado desarrollar un diseño no experimental, ya que no se manipula las variables a estudiar. Se va observar el comportamiento del docente, así como se da un tiempo determinado (carácter transversal o transaccional), a fin de establecer y determinar la relación entre las variables en base a las encuestas que se realizaron mediante el formulario de google.

Diseñando el esquema siguiente:

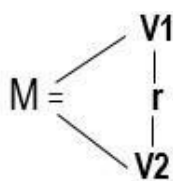


Figura 1. Diseño de investigación (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p.155)

En dónde:

- M : Muestra de estudio
- V1 : variable 1 Gestión del director
- V2 : Variable 2 Desempeño docente
- R : Significa relación entre ambas variables.

#### Enfoque.

El enfoque de este estudio fue cuantitativo, dado que se utilizó la estadística como una

herramienta para dar los valores numéricos para su procesamiento, análisis y presentación de los resultados (Valderrama, 2017, p.106)

### **Método de investigación.**

Al respecto. Bernal (2016), indicó que “El método hipotético deductivo, es cuando partimos de una hipótesis para arribar a las conclusiones, deduciendo estas conclusiones debieron ser confrontarse con la realidad” (p.60).

### **Nivel de investigación.**

De esta forma el nivel de esta investigación fue buscar relacionar o asociar las variables según Valderrama (2017) quien manifestó “este tipo de estudio tiene como finalidad determinar el grado de relación entre las variables mencionadas entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.45).

## **3.2. Variables**

Variable 1 : Gestión del director

Variable 2 : Desempeño docente.

## **3.3. Operacionalización de variables**

### **Definición conceptual de la gestión del director**

Según Quintana (2018), en las escuelas se pueden encontrar alusiones en diversas formas, que involucran la gestión curricular, la gestión docente, la gestión del tiempo, la gestión educativa, la gestión escolar, la gestión ambiental, la gestión de recursos, la gestión de la orientación, la gestión académica y la gestión administrativa. En otras palabras, la gestión de los directores es similar al rol de los directores, el desempeño del director, el desempeño ejecutivo, la gestión del director, el liderazgo de mando, las funciones de mando, etc.

### **Definición operacional de la variable gestión del director**

Se consideró los resultados del instrumento cuestionario adaptado para la autoevaluación de la gestión del director que contiene dos dimensiones, siete indicadores y veinticuatro ítems (ver anexo)

### **Definición conceptual del desempeño docente**

(Matinez-Chavez, Guadalupe Ivan; Guevara-Ariaz-Abertico y Valles-Oriuela, Maria, 2016) El desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus

competencias pedagógicas para poder orientar, guiar y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente.

### **Definición operacional del desempeño docente**

Se consideró los resultados del instrumento cuestionario adapta para la autoevaluación del desempeño docente con cuatro dimensiones, nueve indicadores y 24 ítems (ver anexo)

### **3.4. Población y muestra**

Según (Echevarria, 2016) considera a la población como el acervo total de sujetos u objetos involucrados en lo que se quiere investigar y se deslinda de los objetivos propuestos en el estudio de investigación. Por lo tanto, la población considerada en el estudio es (2) directivos: el Director y el Subdirector. Asimismo, estuvo representado por (44) docentes de la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco de Yanahuanca, Provincia de Daniel Alcides Carrión y Región Pasco. Referente a los criterios de inclusión, respecto al personal directivo y personal docente se ha considerado a todos, sin excepción de acuerdo a sus características, en lo que concierne al personal docente masculino y femenino de igual manera al personal docente de los turnos mañana y tarde, personal docente, nombrados y contratados de todas las áreas, es decir, de ciencias y letras. Todos los docentes considerados en el estudio tienen conocimiento de la norma que hace cinco años atrás fue evaluado los docentes del nivel inicial, los docentes del nivel primaria están en proceso de evaluación y muy posiblemente en el transcurso de estos años se continuará con la evaluación de desempeño docente del nivel secundaria. Ahora en referencia a los criterios de exclusión, solamente se ha excluido al personal administrativo que laboran en la institución educativa, por razones que ellos no se encuentran considerados en el Cuadro de Asignación Personal CAP del personal docente, sino ellos pertenecen a otra escala, el personal administrativo nombrado está considerado en el CAP del personal administrativo y el personal contratado se regula su contrato bajo el sistema de contrataciones de II. EE. de Educación Básica Regular.

En el trabajo de investigación la muestra fue considerada el total del personal directivo y docente que laboran en la Institución Educativa indica, según el CAP. Indudablemente fue considerado la totalidad de directivos y docentes por razones que

es una población pequeña para el estudio.

El muestreo fue realizado de manera intencional y directa a todos el personal directivo y personal docente, sin excepción (ver anexo)

### **3.5. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

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

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2015) sostiene que las técnicas de investigación o métodos de recolección de datos son procesos determinados que se emplean en determinados campos de la ciencia para obtener información que es objeto de estudio. La Técnica que se ha utilizado es la encuesta y el instrumento es el cuestionario adaptado de autoevaluación de desempeño a cargos directivos y el cuestionario de autoevaluación de desempeño docentes, los cuales fueron utilizados para el recojo de información, en base a preguntas formuladas en la Institución Educativa. (ver anexo)

#### **Validez de los instrumentos**

La validez y confiabilidad de los instrumentos fue realizado a través de juicio de expertos que son docentes principales de la UNDAC – Pasco. Sede Yanahuanca.

Tabla 1

*Validación de juicio de expertos*

<i>N°</i>	<i>Experto</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Experto 1</i>	<i>Dr. Manuel Alejandro Berrospi</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Experto 2</i>	<i>Mgtr. Fredy Hurtado Prudencio</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Experto 3</i>	<i>Mgtr. Orlando Suarez Leandro</i>	<i>Aplicable</i>

**Confiabilidad del instrumento de medición**, según Valderrama (215) señaló que un instrumento es confiables o fiable si elabora resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones.

Tabla 2

*Los niveles de confiabilidad*

Valores	Niveles
De -1 a 0	No es confiables
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

(Hogan, 2004) precisó la escala de valoración para determinar la confiabilidad.

Tabla 3

*Estadística de fiabilidad de las variables.*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión del director	0,869	24
Desempeño docente	0,838	24

Nota: Análisis Estadístico SPSS

Interpretación: se observó que el Alfa de Cronbach de la variable es de fuerte confiabilidad y alta confiabilidad.

### 3.6. Procedimientos

Se ejecutó en la Institución Educativa mencionada, se remitió una carta dirigida al director, una vez aceptada, se procedió a realizar las encuestas al personal directivo y docentes, luego de recolectar la información y con la encuesta resuelto se procedió con el procesamiento de datos.

### 3.7. Los métodos de análisis de datos

Los datos adquiridos mediante la encuesta, fueron incorporados en la base de datos del programa Microsoft Office Excel 2016 y también se ingresó al programa de IBM SPSS Statistics 25, donde fue analizado las variables, la prueba es no paramétrica. De la misma forma, los diseños de investigación se aplicará la estadística descriptiva y/o la estadística inferencial (Rho Spearman)

**Tabulación.** Esto consistió en hacer un vaciado de los datos recolectados en el instrumento del cuestionario adaptado de autoevaluación de desempeño a cargos directivos y el cuestionario de autoevaluación de desempeño docente, mediante los instrumentos elaborados manualmente con la matriz electrónica de datos.

**Medición.** En esta parte la cuantificación de los datos aplicando la escala de medición de las variables de gestión del director y desempeño docente, fueron desarrollados mediante la escala ordinal a fin de determinar el estadístico descriptivo.

**Síntesis.** Al término se tuvo que estructurar adecuadamente a fin de presentar en forma ordenada y resumida, todo el dato obtenido durante el proceso de la investigación, presentándolos luego en tablas de frecuencias, gráficos, según corresponde el análisis de la metodología utilizada en las variables de estudio.

### **3.8. Aspectos éticos**

En el estudio los aspectos éticos fueron establecidos siguiendo los lineamientos de: La confidencialidad, en este caso hemos, tomado en cuenta la identidad de todos los autores a fin de registrar en la parte de referencias del trabajo investigación.

La honestidad es la parte medular en la práctica de valores de todo investigador, por lo que, en el estudio, los datos que se han considerado correspondiente a la información recopilada en cada acápite del trabajo, se sustenta con las citas de autores.

En cuanto a la propiedad intelectual, en mi calidad de investigador, respeto la propiedad y el derecho de autor, citándose las fuentes de información del texto, la revista de donde he extraído para considerar la escala de valores axiológicas que beneficia, al investigador y respete la propiedad de los autores consultados evitando la maldad, la codicia en la información académica y científica.

La investigación realizada esta debidamente autorizada por las autoridades educativas correspondientes del contexto en la que se realizó la investigación, también , los resultados al aplicar la técnica de la encuesta son fiables , asimismo el desarrollo integral de dicha investigación es original , carentes de plagio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

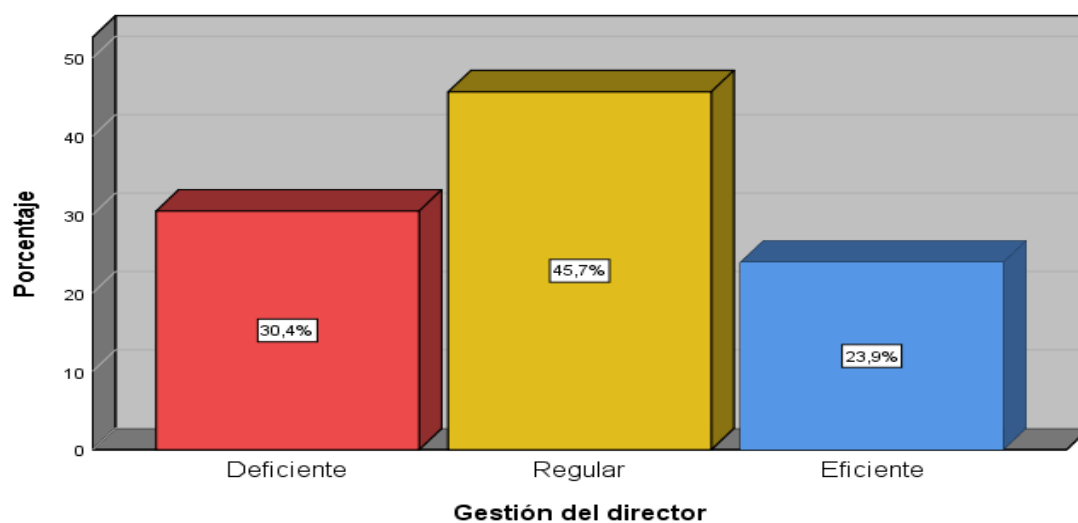
Tabla 4

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión del director.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	14	30,4%
	Regular	21	45,7%
	Eficiente	11	23,9%
	Total	46	100%

Base de datos (ver anexo)

Figura 2. Niveles de gestión del director.



De acuerdo los resultados, se percibe que el 45.7% de los encuestados opinan que la gestión del director arroja regular, el 30.4% de los encuestados opinan deficiente y el 23.9% de encuestados indican eficiente.

Tabla 5

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable gestión del director.*



Niveles	F	Procesos pedagógicos	f	Cultura escolar
Deficiente	20	43.5%	13	28.3%
Regular	10	21.7%	12	26.1%
Eficiente	16	34.8%	21	45.7%
Total	46	100%	46	100%

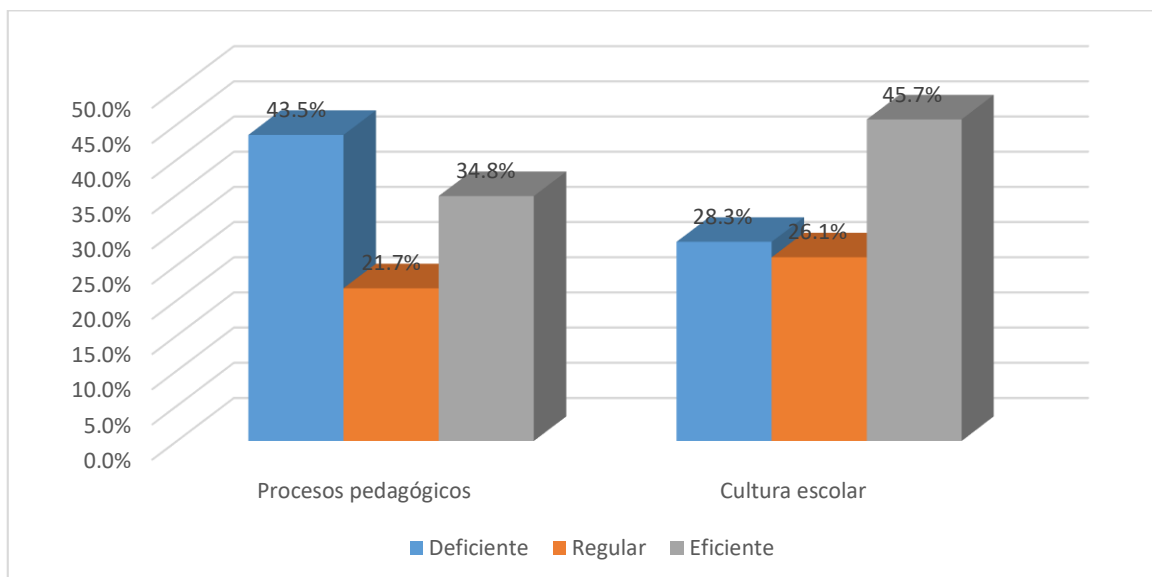


Figura 3. Niveles de las dimensiones de la variable gestión del director.

De acuerdo los resultados, se observa que el 43.5% de los encuestado opinan que el proceso pedagógico es deficiente, el 34.8% de los encuestados dicen que es eficiente y el 21.7% de los encuestados presentan que es regular. Asimismo, el 45.7% de encuestados dicen que la cultura escolar es eficiente, el 28.3% de encuestados manifiestas que la cultura escolar es deficiente, el 26.1% de encuestados indican que la cultura escolar es regular.

Tabla 6

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño docente.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inicio	10	21,7%
	Proceso	25	54,3%
	Excelente	11	23,9%
	Total	46	100%

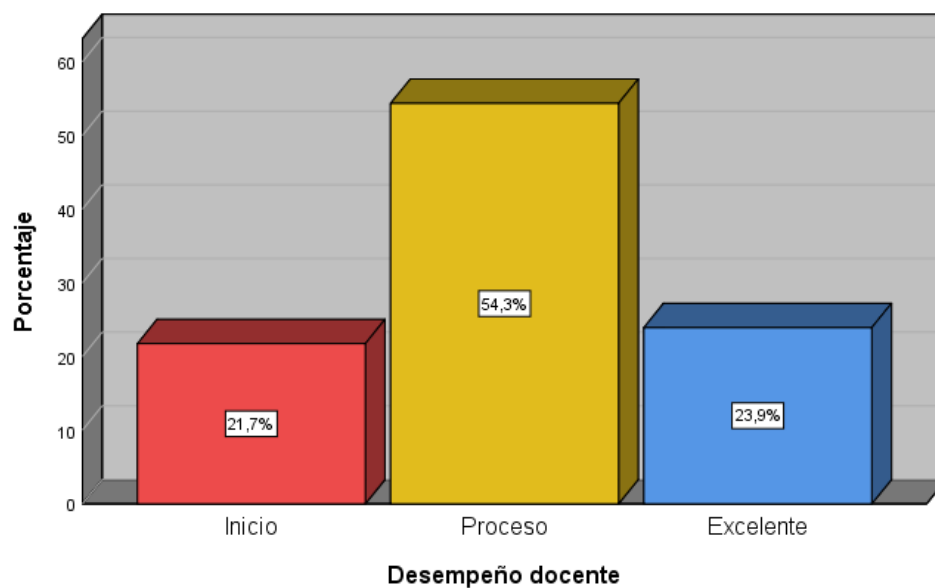


Figura 4. Niveles del desempeño docente.

De acuerdo al resultado se percibe que el 54.3% de los encuestados opinan que es regular, el 23.9% de los encuestados dicen que es excelente y el 21.7% de los encuestados señala que se ubica en el nivel inicio.

Tabla 7

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable desempeño docente*

Niveles	f	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	f	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	f	Participación en la escuela articulada	f	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Inicio	15	32.6%	11	23.9%	11	23.9%	5	10.9%
Proceso	16	34.8%	17	37%	22	47.8%	23	50%
Excelente	15	32.6%	18	39.1%	13	28.3%	18	39.1%
Total	46	100%	46	100%	46	100%	46	100%

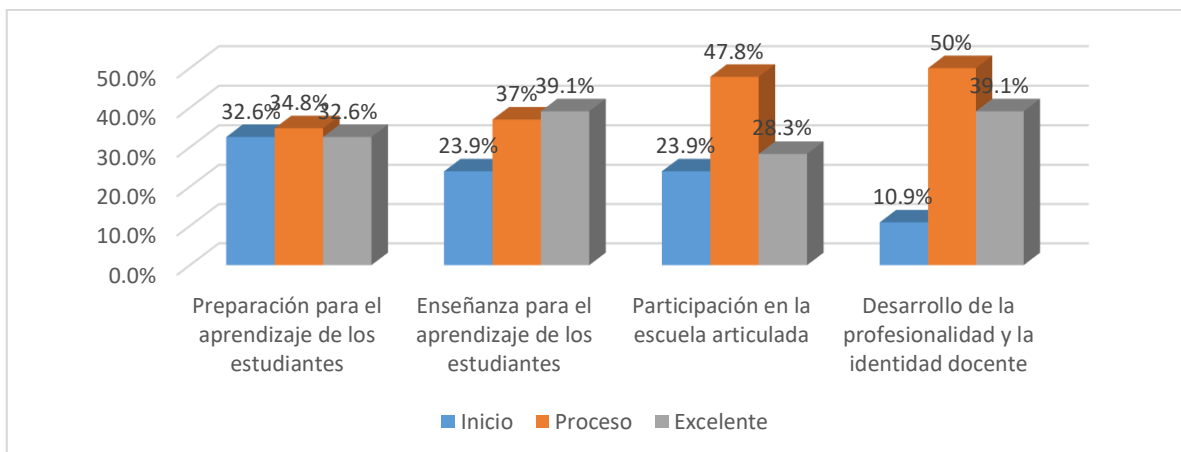


Figura 4. Dimensiones de la variable desempeño docente

Según los resultados de la encuesta, el 34,8% de los encuestados dijo que los preparativos para el aprendizaje de los estudiantes están en marcha, y el 32,6% de las canastas indican que este es el comienzo y es excelente. Del mismo modo, el 39,1% de los encuestados cree que la enseñanza proporcionada para el aprendizaje de los estudiantes es excelente, el 37% de los encuestados piensa que es una enseñanza a nivel de proceso y el 23,9% del aprendizaje recién comienza. Además, el 47,8% de los encuestados dijo que participar en las actividades escolares en la comunidad es un proceso, el 28,3% de los encuestados dijo que este es un curso excelente y el 23,9% de los encuestados dijo que está en su infancia. Finalmente, el 50% de los encuestados dijo que el desarrollo profesional y la identificación docente son un proceso, el 39,1% opinó que era un buen proceso y el 10,9% se encontraba en la etapa inicial.

#### 4.2 Resultados inferenciales

##### Prueba de hipótesis general y específica

Tabla 8

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman.*

			Gestación del director	Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la escuela articulada	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Gestación del director	Coeficiente de correlación	1,000	,620**	,792**	,830**	,812**	,790**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	46	46	46	46	46	46
Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,620**	1,000	,373*	,712**	,445**	,539**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,011	,000	,002	,000
		N	46	46	46	46	46	46

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,792**	,373'	1,000	,490**	,703**	,480**
	Sig. (bilateral)	,000	,011	.	,001	,000	,001
	N	46	46	46	46	46	46
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,830**	,712**	,490**	1,000	,608**	,663**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	.	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
Participación en la escuela articulada	Coefficiente de correlación	,812**	,445**	,703**	,608**	1,000	,505**
	Sig. (bilateral)	,000	,002	,000	,000	.	,000
	N	46	46	46	46	46	46
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coefficiente de correlación	,790**	,539**	,480**	,663**	,505**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	,000	,000	.
	N	46	46	46	46	46	46

El resultado de Rho Spearman, cuyo valor es ( $r = 0,620$ ), se designa como correlación positiva media, siempre que se asuma que existe una relación entre la gestión del director y el desempeño docente. La relación entre la gestión del director y la preparación de los estudiantes es ( $r = 0,792$ ), lo que es una correlación muy positiva. El valor de p es menor a 0.05, por lo que se cree que existe una relación entre la gestión del director y la preparación de los estudiantes para el aprendizaje.

Además, existe una relación entre la gestión del director y la enseñanza del aprendizaje de los estudiantes ( $r = 0,830$ ), lo que indica un alto grado de correlación positiva. El valor p es menor a 0.05, por lo que se cree que existe una relación entre la gestión del director y la enseñanza del aprendizaje de los estudiantes.

Además, también existe una relación entre la gestión del director y la participación en escuelas articuladas ( $r = 0,812$ ), lo que indica un alto grado de correlación positiva. El p-valor es menor a 0.05, por lo que se cree que existe una relación entre la gestión del director y la participación en escuelas articuladas Finalmente.

Existe una relación entre la gestión de los directores y el desarrollo de la profesionalidad, y el estado docente es ( $r = 0,790$ ), lo que muestra un alto grado de correlación positiva. El p-valor es menor a 0.05, por lo que se cree que existe una relación entre la gestión de los directores y el desarrollo de la profesionalidad y el estatus docente

## V. DISCUSIÓN

Se arribó a demostrar que existe relación significativa entre la gestión del director y desempeño docente. De manera que los resultados nos demuestran suficiente evidencia para aceptar la hipótesis de las funciones de la gestión del director, en ese sentido que observa las actividades pedagógicas que ejecuta los docentes, por el mismo hecho de que existe una correlación de Rho Spearman ( $r= 0.620$ ) encontrando una correlación positiva alta. Por lo que queda demostrada nuestra hipótesis planteada de que la relación significativa entre gestión del director y desempeño docente en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco de Yanahuanca. Hay semejanza en los trabajos realizados por Estrella, Rodríguez, Valle, Rojas, Jiménez (2017) sobre gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias. El objetivo fue estudiar la gestión que desempeña el director para poder fortalecer la educación en los colegios. Concluyendo que los encargados de los colegios de educación primaria pertenecientes a la Parroquia Altagracia de Venezuela presentan un grupo de acciones para formar en valores a los estudiantes para ello toma en cuenta la misión y la visión de la entidad, porque una de las funciones de los directivos y docentes en la formación en valores, antecedente fundamental para los procesos pedagógicos y didácticos en la formación integral de los estudiantes. Las variables gestión escolar busca fortalecer la educación en los colegios, lo que equivale a una relación significativa entre la gestión del director y el desempeño docente materia de comprobación de nuestra hipótesis.

La hipótesis específica 1, concluyó que a mayor gestión del director habrá mejoras en la preparación para el aprendizaje en estudiantes y a la vez se ha hallado una relación significativa entre la dimensión gestión del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Tomando como antecedente lo que mencionó, Sosa (2017), en su estudio sobre la Gestión educativa enmarcado en el buen desempeño de los maestros en la I.E. de Puente Piedra, busca establecer el grado de influencia entre las variables, concluye que: hay una alta relación entre las variables, debido a que los desempeños de los docentes se relacionan con sus resultados, ya que los directivos están encargados de manera coordinada en todas sus dimensiones, además muestra que la gestión que realizan los directivos inciden de manera directa en el

desempeños de sus docentes debido a que su trabajo se ve respaldado gracias a sus acciones en beneficio de la misma. Encontramos coincidencias por que el autor relaciona los desempeños de los docentes y lo relaciona con sus resultados, dando a entender que la preparación para el aprendizaje en estudiantes, se hace en función a los resultados. Es decir, se planifica para lograr resultados positivos, de esta manera encontramos coincidencias con nuestra hipótesis.

En relación a la hipótesis específica 2, concluyó según la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.830$ ) indica una correlación positiva alta, asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del director y la enseñanza para el aprendizaje en estudiantes. Del mismo modo, Martínez, Guevara y Valles (2016), en su investigación sobre el desempeño docente en relación con la variable calidad educativa. Su conclusión: Las dificultades en la educación radica en que se le brinda importancia solo a los resultados numéricos y al tratar de estandarizar los conceptos, dejando de lado las diferencias de las culturas, para ello se le debe brindar atención a los aspectos emocionales y cualitativos, ya que ese aspecto nos brinda más atención a lo que realmente pasa en su proceso de aprendizaje, en eso se sugiere de los directivos deben desempeñar adecuadamente el liderazgo para que ellos puedan monitorear las actividades de los docentes en las aulas al momento de que a partir la educación a su grupo de estudiantes a los cuales han estudiado implementar las estrategias que sean pertinentes para ellos. Para los docentes la evaluación es importante, ya que le permite ir transformado sus formas de enseñar, ya que lo motiva a seguir mejorando en el ámbito profesional para rendir un mejor trabajo. Se debe crear condiciones necesarias para que los estudiantes puedan realizar y participación activa en el proceso de aprendizaje, y para ello el directivo debe tomar en cuenta realizar un seguimiento al trabajo de sus docentes, ya que puede realizar la retroalimentación para que se cumplan con las metas y las formas de trabajo. Por ellos es vital estar atentos en la enseñanza para el aprendizaje en estudiantes, por lo tanto, guarda una semejanza cualitativa en nuestra hipótesis.

En relación a la hipótesis específica 3, concluyó según la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.812$ ) indica una correlación positiva alta, asumiendo que existe

relación significativa entre la gestión del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Por su parte Reyes (2018) en su estudio de liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica. Cuyo objetivo busca determinar la relación entre las variables, existe una relación con un valor de  $r = 0,711$  con ello se demuestra que los encargados cuentan con las habilidades necesarias para poder direccionar la escuela haciendo uso de un mecanismo obligatorio para poder lograr las metas, también se muestra una relación con un valor de existencia de  $r = 0,630$  donde la gestión ofrece una mejor manera de brindar un ambiente adecuado para que los maestros puedan lograr un aprendizaje significativo y que de esa manera se pueda entrar en acuerdos significativos, ello trae como consecuencia de los desempeños que puedan realizar los maestros ya que de esa manera se puede crear espacio de interaprendizaje para fortalecer las actividades. Por lo que podemos demostrar que existe coincidencias con nuestra hipótesis, al mencionar que los encargados cuentan con habilidades necesarias para poder direccionar y llegar a acuerdos significativos, habiendo alusión a la gestión articula a la comunidad.

Sobre la hipótesis específica 4, concluyó según la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.790$ ) indica una correlación positiva alta, asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Asimismo. Del Carmen (2018), cuyo objetivo fue analizar el grado de relación entre el variable liderazgo directivo y el desempeño de los maestros en entidades educativas de primaria que pertenecen al Callao. Sus conclusiones son medulares para debido a que sostiene que el liderazgo de los directores es necesario para que el buen desempeño de los maestros se concrete según las normas, una relación que se dio con un valor (0,624). Se muestra un liderazgo autoritario, lo que le ha brindado una conducción que no ha traído buenos resultados en la gestión con los docentes, debido a que se revelan y no cumplen a tiempo con sus responsabilidades, con ello se logra comprobar una hipótesis. Por lo mismo que este estudio tiene similar magnitud con el estudio que desarrollamos sobre gestión del director y desempeño docente, toda vez que permite ejercer la práctica educativa desde una perspectiva reflexiva, crítica y comprometida con el servicio educativo con los estudiantes que son la razón de ser de la Institución Educativa. De igual manera cabe indicar en las

investigaciones de Vega (2018), concluyó que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa. Lo mismo sucede con nuestro estudio, en la que se concluye que las dos variables existen una relación directa y significativa entre la gestión del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docentes, habiendo una semejanza en cuanto concierne a la reflexión, crítica y compromiso con el servicio educativa con los estudiantes, que forma parte de la formación docente y su identidad profesional. Porque con la reflexión, la crítica y compromiso un docente puede autoevaluar su desempeño y el nivel de formación profesional y su identidad con la Institución Educativa donde labora.



## VI. CONCLUSIONES

- Primera: De acuerdo al objetivo general, la conclusión extraída de la prueba de Spearman Rho ( $r = 0,620$ ) muestra que existe una alta correlación positiva, siempre que se asuma que existe una relación significativa entre la gestión del director de la institución educativa Ernesto Diez Canseco y la actuación docente-Yanahuanca-Pasco.
- Segunda: Según el objetivo específico 1, la conclusión ( $r = 0,792$ ) extraída de la prueba de Rho Spearman muestra que existe una alta correlación positiva, siempre que exista una relación significativa entre la gestión de los directores y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución educativa Ernesto Diez. Canseco-Yanahuanca-Pasco.
- Tercera: Según el objetivo específico 2, la conclusión extraída según la prueba de Spearman Rho ( $r = 0,830$ ) muestra que asumiendo que existe una relación significativa entre la gestión del director y la preparación para el aprendizaje en estudiantes de la institución educativa Ernesto Diez, la correlación positiva es alto.
- Cuarta: Según el objetivo específico 3, la conclusión ( $r = 0,812$ ) extraída de la prueba de Spearman Rho indica que existe una alta correlación positiva, siempre que se asuma que existe una relación significativa entre la gestión del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco-Yanahuanca-Pasco.
- Quinta: Según el objetivo específico 4, la conclusión extraída por la prueba de Spearman Rho ( $r = 0,790$ ) muestra que existe una alta correlación positiva, siempre que exista una relación significativa entre la gestión del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Ernesto Relación de identidad. Diez Canseco-Yanahuanca-Pasco.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera.**

Recomendamos a las responsables de la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco, que es necesario realizar acciones de sensibilización y concientización, mediante capacitaciones y actualizaciones para el buen desempeño de los directivos en el marco de sus funciones y responsabilidades para el ejercicio de su cargo con eficiencia y eficaz.

### **Segunda.**

Se recomienda a los directivos gestionar ante las Universidades Nacionales o Privadas de las Facultades de Ciencias de la Educación, para el desarrollo y fortalecimiento de competencias directivos y docentes de su ámbito de influencia sobre evaluaciones de desempeños, con la finalidad de brindar una labor de calidad a los estudiantes.

### **Tercera.**

Se recomienda al director debe propiciar y facilitar el trabajo cooperativo y colaborativo a los agentes educativos para que trabajen en equipos inter funcionales e interdisciplinarios de tal manera respondan a los objetivos y metas previstas en el Proyecto Educativo Institucional.

### **Cuarta.**

Se recomienda a los agentes involucrados apoyar a los directivos en la gestión para resolver sus problemas en torno a la evaluación y proponer alternativas de solución con miras a la superación de dificultades y deficiencias con la finalidad de elevar logros educativos y consecuentemente la calidad de los servicios educativos.

### **Quinta.**

Se sugiere a los docentes tomar iniciativas de solicitud y petición a las Instituciones Superiores de Formación y Entidades de la Administración Pública, realizar charlas, talleres de actualización y fortalecimiento de sus funciones directivos y desempeños.

## REFERENCIAS

- Argentina, M. d. (2010). *El trabajo del director y el proyecto de la escuela*. Buenos Aires: Impreso en la Argentina.
- Aguilar, M. J. (2001) La participación comunal en la salud. Blog T Sfera. España.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. México: Cengage learning Editores S.A.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora*. México: Cengage learning.
- Cardenas, M. &. (2014). Evaluación de desempeño docente estres y burnout en profesores universitarios. *Actualidades investigativas en educación de Universidad de Costa Rica*, 5.
- Cejas, A. (2014). Gestión educativa. *Revista iIntegra Vol. II. Nº 3*, 219.
- Curricular Nacional de Educación Básica (2017). Ministerio de Educación del Perú.
- Del Carmen, R. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao. Tesis de Maestría*. Lima: Universidad Nacional de César Vallejo.
- Echevarria, H. D. (2016). *Los diseños de investigación*. Argentina: UNIR.
- Educación, M. (2012). *Foro nacional de educación para todos*. Perú: Impreso por el Ministerio de Educación- Recuperado en <http://www.minedu.gob.pe/educaciónpara todos/políticas.php>.
- Educación, M. d. (2007). *Proyecto educativo nacional al 2021*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Educación, M. d. (2012). *Foro nacional de educación para todos*. Lima: Recuperado [www.minedu.gob.pe/educacionparatodos/políticas.php](http://www.minedu.gob.pe/educacionparatodos/políticas.php).
- Educación, M. d. (2013). *Desempeño docente*. Lima: Impresiones del Ministerio de Educación.
- educativo, M. d. (2012). *Marco de un buen desempeño docente para docentes de Educación Básica Regular*. Perú: Printid in Perú.
- Escribano, E. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. Cuba: Universidad de Costa Rica, con DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033> .
- Estrella, M. &. (2017). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias. *PANORAMA Vol.XI No. 20*, xx- xx.
- Flores, M. (2017). *Gestión Educativa del Director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín. Tesis de Maestría*. . Lima: Universidad César Vallejo.

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12829/flores\\_fm.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12829/flores_fm.pdf?sequence=1).
- Freire, S. &. (2014). *Avances de Investigación, El rol del director en la escuela*. Lima: Ggrupo Grade.
- Galvez, E. &. (2018). Evaluación de desempeño docente: preparación para el aprendizaje en los estudiantes en el marco de buen desempeño docente . *Propósitos y representaciones*, 410.
- García, F. &. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista cubana educación superior 2018-2 216*. 216, Cuba.
- García, J. (29 de junio de 2009). Perfil del director . <https://jugare.blogcindario.com/2009/06/00284-perfil-de-un-director.html>.
- Guadalupe Ivan Martínez Chairez, Albertico Guevara Araize y María Ramela Valles Ornales. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 123-134.
- Hernández, S. (2014). *Metodología de investigación*. México: Creswell.
- Herrera, S. R. (2017). EL DIRECTOR ESCOLAR DESDE EL ENFOQUE SOCIOFORMATIVO. ESTUDIO. *Revista de Pedagogía, Vol. 38, N° 102*, 168.
- JIMENEZ. (2000). *LOGROS DE APRENDIZAJE*. BUENOS AIRES: LA PLATA .
- Lana, R. (2014). La administración estratégica como herramienta de gestión. *Visión de futuro*, 89.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestra escuela?* Chile: Fundación Chile.
- López, M. C. (2014). *Evaluación del desempeño docente de la carrera de Ingeniería Ambiental de la Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Recuperado del <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3810/1/Tesis%20Cecbel%20L%C3%B3pez%20Flores.pdf> .
- Manzioni, M. A. (2011). LA DIRECCIÓN ESCOLAR EN ARGENTINA:. *Cad. Cedes, Campinas, vol. 31, n. 83.*, 123- 125.
- Márquez, F. (2013). *La evaluación de desempeño docente en educación superior caso Ecotec*. Ecuador: Universidad de Ecotec.
- Martínez, C. G. (2015). La evaluación de desempeño docente. *Ra Ximhai. Vol 11. Num. 4. México*, 114.
- Martínez, G. &. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *RA XIMHAI ISSN 1665-0441*, 42.
- Montenegro, I. (2003). *Desempeño docente*. Santa fe de Bogota Colombia: Cooperativa Editorial Magisterial.

- Palomino, N. (2019). *Gestión del director y desempeño docente en las instituciones educativas multigrados*. Lima: UNE Cantuta.
- Palomino, N. (2019). *Gestión del director y desempeño docente en las instituciones educativas multigrados*. Lima: UNE cantuta.
- Palomino, N. (s.f.). *Gestión del director y desempeño docente en las instituciones educativas multigrados*.
- Palomino, N., & Palomina, N. A. (2019). *Gestión del director y desempeño docente en las instituciones educativas multigrados*. Lima: UNE Cantuta.
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente de alpha Grombach. *Revista de estudios interdisciplinarios de Ciencias Sociales de la Un iversidad Rafael Beloso Chesin Vol. 12 (2)*, 248.
- Quintana, Y. E. (2018). Calidad educativa y gestión escolar. *Educ. Vol. 21 Nª 3*, 262.
- Rangel, J. &. (2016). Liderazgo en los directivos en educación primaria. *Revista Telos de la U niversidad Privada Dr. Rafael Beloso Vol. 18 Nª 2*, 210.
- Reyes, S. L. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una*. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Sánchez, H. &. (2015). *Metodología y diseños de investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sandro, P. &. (2016). Principios de la Formación Especializada del Director. *REICE Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 137-15*, 144.
- Sosa, G. V. (2017). *Gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra. Tesis para optar el Grado de Magister. .* Lima: Universidad Inca Garcilzazo de la Vega.
- Suizo, L. S. (2012). *Las Repercusiones*. Valencia - España: Dialnet.
- Torres, J. (2008). *Desempeño profesional del tutor y su mejoramiento*. Chile: (W. P. Ltda., Ed.) Gestipolis. Recuperado de <http://www.gestipolis.com/organizacion-talento/gestion-del-desempeno-y-sucomportamiento.htm>.
- Torres, R. M. (2000) Educación para todos: La propuesta, la respuesta: En educación Primaria al final de la década. Tarea 2000.
- Torres, W. (2017). *Gestión pedagógica del director y el desempeño del docente en la I.E Juan Jiménez Pimentel, Tarapoto*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle la Cantuta. Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1831/TD%20CE%201781%20T1%20-%20Torres%20Delgado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ubillús, M. (2018). *Gestión educativa y El desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura. Tesi de Maestría*. Piura.:

Editorial Pirhua. Recuperado de  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4003/MAE\\_EDUC\\_GE\\_1901.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4003/MAE_EDUC_GE_1901.pdf?sequence=2&isAllowed=y).

Vàldes, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente. Recuperado el 02 de abril del 2010 en: <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>*. España: Oei-rifad.

Vila, H. K. (2018). *Liderazgo directivo y gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario en la UGEL N° 04 de Comas*. Lima: Tesis de Maestría. Universidad de César Vallejo. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28420/Vila\\_SHK.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28420/Vila_SHK.pdf?sequence=1).

[www.integracion.académica.org](http://www.integracion.académica.org).

## ANEXO 1

---

## ANEXOS



PERÚ

MINISTERIO DE  
EDUCACIÓN

DIRECCIÓN REGIONAL  
DE EDUCACIÓN DE  
PASCO

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA  
LOCAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
"ERNESTO DIEZ  
CANSECO"



## "AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

### AUTORIZACION

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ERNESTO DIEZ CANSECO" DE YANAHUANCA, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DANIEL ALCIDES CARRION, DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION PASCO, QUIEN SUSCRIBE;

AUTORIZA:

Al Señor Josué JIMENEZ BONILLA, la ejecución de los cuestionarios para Directivos y Docentes de la Institución Educativa "Ernesto Diez Canseco" denominados: CUESTIONARIO ADAPTADO DE AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A CARGOS DIRECTIVOS EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ERNESTO DIEZ CANSECO – YANAHUANCA – PASCO – 2020 y CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ERNESTO DIEZ CANSECO – YANAHUANCA – PASCO -2020.

Se otorga el presente documento a solicitud del interesado con fines de recoger información para el desarrollo de la investigación titulada: "Gestión del director y desempeño docente en la Institución Educativa "Ernesto Diez Canseco" Yanahuanca – Pasco – 2020".

Yanahuanca, 18 de diciembre de  
2020



Mag. Aldo Arturo  
DÁVILA HUERTO  
DIRECTOR DE LA  
I.E. "ERNESTO  
DIEZ CANSECO"



**ANEXO 1**

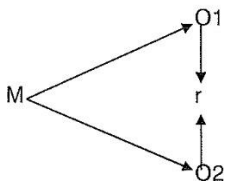
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA</b>
<b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre gestión del director y desempeño docente en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco – 2020? En la misma línea se formuló los problemas específicos:	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre gestión del director y desempeño docente en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco  <b>Objetivo Específico 1</b> a. Establecer la relación entre la gestión del director y la preparación para el aprendizaje en estudiantes de la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco –	<b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre la gestión del director y desempeño docente en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco – 2020.  <b>Hipótesis Específica</b> a. Existe relación significativa entre la gestión del director y la preparación para el aprendizaje en estudiantes de la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco –	<b>Variable gestión del director</b> -Procesos pedagógicos -Planificación curricular -Cultura escolar -Participación de la comunidad	<b>Variable gestión del director</b> Propicia procesos pedagógicos para el logro de aprendizaje de los estudiantes. -Establece procesos pedagógicos para la enseñanza de los estudiantes. -Demuestra tener cultura escolar para una buena convivencia con los agentes educativos.	Ordinal: 1. Nunca (inicio) 2. A veces (Proceso) 3. Muchas veces (Logro Esperado) 4. Siempre (Logro Destacado)



ANEXO 1

<p><b>Problema Específico</b>  a. Cuál es la relación entre la gestión del director y la preparación para el aprendizaje en estudiantes de la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca - Pasco?  b. ¿Cuál es la relación entre la gestión del director y la enseñanza para el aprendizaje en estudiantes de la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca?  c. ¿Cuál es la relación entre la gestión del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa colegio Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco?  d. ¿Cuál es la relación entre la gestión del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución Educativa Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco?</p>	<p>Yanahuanca - Pasco.  b. Encontrar la relación entre la gestión del director y la enseñanza para el aprendizaje en estudiantes de la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco.  c. establecer la relación entre la gestión del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa colegio Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco.  d. Determinar la relación entre la gestión del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución Educativa Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco.</p>	<p>Yanahuanca - Pasco.  b. Existe relación significativa entre la gestión del director y la enseñanza para el aprendizaje en estudiantes de la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco.  c. Existe relación significativa entre la gestión del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa colegio Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco.  d. Existe relación significativa entre la gestión del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución Educativa Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco.</p>	<p><b>Variable desempeño docente</b>  -Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.  -Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes  -Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.  -Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>-Propicia tener relaciones favorables de participación de la comunidad educativa.  <b>Variable desempeño docente</b>  Propicia una planificación y ejecución adecuada en el aprendizaje de los estudiantes.  Establece una planificación y ejecución adecuada en la enseñanza de los estudiantes.  Demuestra participación activa en la gestión de la institución.  Demuestra desarrollo profesional e identidad docente.</p>	<p>Ordinal:  1. Nunca (inicio)  2. A veces (Proceso)  3. Muchas veces (Logro Esperado)  4. Siempre (Logro Destacado)</p>
--	---	---	---	--	--

ANEXO 1

MÉ TO DO S	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.
<p>A través de la estadística descriptiva e inferencial correlativa de Person.</p>  <p>Dónde: M = Muestra de estudio. OV1 = Observación de la gestión del director. OV2 = Observación al desempeño docente. r = Relación de las variables de estudio.</p> <p><b>MÉTODO:</b> Cuantitativo, hipotético, deductivo y estadístico.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 46 directivos y docente de la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco de Yanahuanca.</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> Muestra no probabilística simple, aleatoria simple.</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 2 directivos y 44 docentes de la Institución educativa Ernesto Diez Canseco de Yanahuanca.</p>	<p><b>VARIABLE X: GESTIÓN DEL DIRECTOR.</b></p> <p>Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de autoevaluación de desempeño a cargos directivos.</p> <p><b>VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE</b></p> <p>Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de desempeño docente</p>	<p><b>DESCRIPTIVA</b> Se utilizó tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p><b>INFERENCIAL</b> Se utilizó el índice de correlación de Person</p>

**ANEXO 1**
**Operacionalización de las variables**
**Variable 1**

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIENSIONES E ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del director	Según (Quintana, 2018) “así que en la escuela se puede encontrar diversas formas de alusión a la gestión: gestión curricular, gestión pedagógica, gestión del tiempo, gestión educativa, gestión escolar, gestión del entorno, gestión de recursos, gestión directiva, gestión académica y hasta gestión administrativa”.	-Procesos Pedagógicos Planificación curricular -Cultura escolar Participación de la comunidad	-En el cuestionario	Ordinal: 1. Nunca (inicio) 2. A veces (Proceso) 3. Muchas veces (Logro Esperado) 4. Siempre (Logro Destacado)

VARIABLE DE INTERÉS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIEMENSIONES E ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
---------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	--------------------

Desempeño docente	Desempeño docente (Matinez-Chavez, Guadalupe Ivan; Guevara-Ariaz-Abertico y Valles-Oriuela, Maria, 2016)El desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. -Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes -Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. -Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	-En el cuestionario.	Ordinal: 1. Nunca (inicio) 2. A veces (Proceso) 3. Muchas veces (Logro Esperado) 4. Siempre (Logro Destacado)
-------------------	---	--	----------------------	---

**PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA  
ANEXO I  
ERNESTO DIEZ CANSECO – YANAHUANCA – PASCO 2020 - 2021**

<b>N°</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>ESPECIALIDAD</b>
01	DAVILA HUERTO, Aldo Arturo	Director
02	ATENCIO MORALES, David	Subdirector
03	ROMAN JURADO, Erika Flor	Biología y Química
04	CARLOS ROMOS, Liz Yabeth	Computación e Informática
05	JESUS TOLENTINO, Walter Rolando	Matemática y Física
06	HINOSTROZA TERREL, Yessica Vaneza	Inglés
07	CRISTOBAL RIVERA, Magali Yessica	Lengua y Literatura
08	BONILLA RODRIGUEZ, Daniel	Historia y Geografía
09	DAVILA MEDRANO, Héctor Rubén	Biología y Química
10	GARAY TADEO, Bilma Ana	Lengua y Literatura
11	ARRIETA TRAVEZAÑO, Domitila	Lengua y Literatura
12	CUELLAR CARHURMACA, Norma Maribel	Lengua y Literatura
13	APESTEGUI CANTEÑO, Elizabeth Marleny	Biología y Química
14	ARRIETA CORNELIO, Antonio	Filosofía y Ciencias Sociales
15	VILLANUEVA MENDOZA, Irma Olivia	Filosofía y Ciencias Sociales
16	ARIAS ZEVALOS, Julio César	Matemática y Física
17	CHAVEZ CARDENAS, Nora Celia	Computación e Informática
18	CHOMBO HEREDIA, Juan Luis	Computación e Informática
19	RAMOS BEJARANO, Julio Cesar	Educación Física
20	LEON HUERTA, Delia	Historia y Geografía
21	LOYOLA MAGUINO, Adrián	Historia y Geografía
22	MORALES SANCHEZ, Germes Saturnuno	Filosofía y Ciencias Sociales
23	JIMENEZ LOVATON, Olga Luz	Matemática
24	ATENCIO BAZAN, Edwin Javier	Filosofía y Ciencias Sociales
25	SALGADO PARIONA, Cecilio Lorenzo	Biología y Química
26	JIMENEZ BONILA, Silvia Gladys	Computación e Informática
27	ALMERCOS AVALOS, Celia	Biología y Química
28	RIOS MORALES, Elva Elena	Biología y Química
29	GARCIA TIZA, Wilber Orlando	Matemática y Física
30	CAMPOS CONDOR, Estalin Edgardo	Educación Artística
31	VIVAR JUSTINIANO, Doris	Filosofía y Ciencias Sociales
32	FERNADEZ AYALA, Inocente	Matemática y Física
33	CHACON PALACIN, Yesica Yudy	Educación Religiosa
34	VIVAR ROBLES, Johan Roy	Matemática y Física
35	YANAYACO COCHACHI, Nelly	Matemática y Física
36	VICENTE ALONZO, Leoncio	Lengua y Literatura
37	ALVARADO FRETILLI, Rosa	Computación e Informática
38	ESTRADA MEZA, Nelva Floriza	Computación e Informática
39	SOTO ROQUE, Reynaldo	Inglés



40	ALANIA CARHUARICRA, Celia Yenny	Educación Física
41	HUAYNATE ZEVALOS, Rubén Elvio	Lengua y Literatura
42	AGUIRRE RIVERA, Olivia Angélica	Aula de Innovación Pedagógica
43	ALEX GUZMAN TORRECILLA, Del Valle Beatriz	Biología y Química
44	VELASQUEZ POLO, Dante	Biología y Química
45	LUCAS HERMITAÑO, Raúl	Matemática y Física
46	VICENTE LOYA, Jhony Hugo	Educación Religiosa

(NEXUS: Sistema de administración y control de plazas)



VARIABLE 1 : GESTIÓN DEL DIRECTOR

N° ORDEN	Procesos pedagogicos															DIMENSIÓN 1	Cultura escolar								DIMENSIÓN 2	DIMENSIÓN 1	DIMENSIÓN 2	VARIABLE 1	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23					P24
01	2	3	2	1	3	1	2	4	3	2	1	2	1	1	1	29	2	3	3	2	3	2	3	3	3	24	29	24	53
02	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	29	2	2	2	2	1	1	1	4	3	18	29	18	47
03	4	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	2	4	4	3	47	3	3	2	4	4	4	2	4	3	29	47	29	76
04	2	3	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	29	2	2	1	2	2	2	1	1	3	16	29	16	45
05	2	4	1	1	2	2	1	1	2	2	1	4	3	2	4	32	2	2	4	3	4	3	1	2	2	23	32	23	55
06	2	1	1	4	1	3	2	2	1	4	2	2	1	2	1	29	2	3	1	2	2	2	2	2	3	19	29	19	48
07	4	3	4	2	3	4	2	3	1	3	1	4	4	4	4	46	2	2	4	4	4	4	3	4	2	29	46	29	75
08	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	3	1	28	3	4	1	1	2	3	1	1	2	18	28	18	46
09	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	46	3	4	4	3	2	3	4	4	3	30	46	30	76
10	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	4	2	27	2	2	2	2	3	1	2	1	1	16	27	16	43
11	3	1	4	1	1	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	29	1	2	2	2	2	1	1	2	2	15	29	15	44
12	2	4	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	47	3	3	3	3	2	2	3	4	2	25	47	25	72
13	2	1	2	2	1	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	29	2	1	1	3	2	3	3	1	1	17	29	17	46
14	3	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4	2	4	2	4	47	2	3	4	4	3	3	2	3	3	27	47	27	74
15	1	1	2	3	1	2	2	4	2	1	1	2	1	2	3	28	2	2	2	3	2	2	1	2	1	17	28	17	45
16	1	2	4	2	1	2	3	1	3	1	1	1	3	4	4	33	2	1	4	4	2	2	3	4	4	26	33	26	59
17	2	1	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	48	2	3	4	4	2	3	3	4	2	27	48	27	75
18	3	1	2	2	1	1	2	3	3	3	1	1	3	4	2	32	1	1	1	4	1	4	3	3	2	20	32	20	52
19	3	2	1	2	1	4	1	2	2	1	3	4	1	2	3	32	4	1	1	1	2	1	3	3	2	18	32	18	50
20	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	48	4	4	1	4	2	3	4	3	2	27	48	27	75
21	1	3	1	3	4	1	2	3	2	2	2	2	2	1	4	33	2	4	4	1	2	2	3	3	2	23	33	23	56
22	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	46	3	3	3	4	4	3	2	3	3	28	46	28	74
23	4	4	2	1	2	1	1	3	1	4	1	3	4	1	1	33	2	2	3	2	3	2	2	2	3	21	33	21	54
24	1	1	2	1	1	4	3	3	2	3	4	2	1	2	1	31	4	2	2	3	1	4	3	3	4	26	31	26	57
25	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	4	2	1	4	4	48	4	3	2	2	3	3	3	3	4	27	48	27	75
26	3	2	1	3	1	3	4	1	3	4	3	2	3	3	1	37	2	3	4	2	4	3	3	2	4	27	37	27	64
27	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	46	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29	46	29	75
28	2	1	2	1	4	1	2	3	1	2	1	3	4	4	4	35	1	4	3	4	1	4	3	2	1	23	35	23	58
29	4	1	3	1	1	2	3	4	1	2	3	1	2	4	3	35	3	4	1	4	4	3	2	1	4	26	35	26	61
30	3	2	2	3	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	3	46	3	4	4	4	3	3	4	1	1	27	46	27	73
31	1	2	3	1	2	3	3	1	2	1	2	1	1	2	2	27	3	1	2	1	2	1	2	1	4	17	27	17	44
32	2	4	2	4	1	1	3	1	4	1	4	2	1	4	3	37	1	2	2	1	4	1	2	3	4	20	37	20	57
33	2	1	3	2	2	1	3	3	1	4	3	1	2	2	2	32	1	1	1	2	1	2	2	2	4	16	32	16	48
34	2	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	46	3	4	3	2	4	4	4	2	2	28	46	28	74
35	1	1	4	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	29	1	2	2	2	2	3	2	2	1	17	29	17	46
36	4	2	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	46	4	2	4	4	3	2	4	4	2	29	46	29	75
37	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	1	2	3	46	4	3	4	4	4	3	2	3	3	30	46	30	76
38	3	1	2	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	31	3	2	3	2	3	2	2	4	2	23	31	23	54
39	2	4	2	1	4	2	3	1	2	3	1	3	3	4	1	36	1	1	1	1	3	3	4	2	4	20	36	20	56
40	3	1	2	1	2	4	2	4	4	1	1	1	3	4	1	34	1	1	2	3	4	2	4	4	4	25	34	25	59
41	4	1	2	1	1	1	1	2	4	3	3	3	4	2	4	36	3	3	4	1	2	2	1	3	3	22	36	22	58
42	4	1	1	3	3	2	4	2	3	2	4	4	1	1	3	38	4	3	4	1	1	4	2	1	1	21	38	21	59
43	1	4	4	3	2	4	2	1	3	3	1	2	2	2	4	38	3	1	2	3	2	4	1	2	1	19	38	19	57
44	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3	4	4	49	3	4	3	3	4	3	4	2	4	30	49	30	79
45	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	39	1	2	2	2	1	4	4	4	4	24	39	24	63
46	2	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	1	3	4	1	46	4	4	2	2	3	4	2	4	1	26	46	26	72





VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE																																
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					DIMENSIÓN 1	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								DIMENSIÓN 2	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					DIMENSIÓN 3	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					DIMENSIÓN 4	DIMENSIÓN 1	DIMENSIÓN 2	DIMENSIÓN 3	DIMENSIÓN 4	VARIABLE 2	
P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13		P14	P15	P16	P17	P18		P19	P20	P21	P22	P23							P24
1	2	1	1	1	6	2	3	2	1	3	1	2	4	3	21	2	3	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	6	21	13	14	54
1	3	3	2	1	10	2	3	2	1	1	3	2	2	2	18	2	2	2	2	1	9	1	1	1	4	3	10	10	18	9	10	47
3	2	4	4	3	16	4	3	3	3	3	4	4	3	1	28	3	3	2	4	4	16	4	4	2	4	3	17	16	28	16	17	77
2	1	1	2	2	8	2	3	1	3	3	2	2	2	1	19	2	2	1	2	2	9	2	2	1	1	3	9	8	19	9	9	45
1	4	3	2	4	14	2	4	1	1	2	2	1	1	2	16	2	2	4	3	4	15	4	3	1	2	2	12	14	16	15	12	57
2	2	1	2	1	8	2	1	1	4	1	3	2	2	1	17	2	3	1	2	2	10	2	2	2	2	3	11	8	17	10	11	46
1	4	4	4	4	17	4	3	4	2	3	4	2	3	1	26	2	2	4	4	4	16	4	4	3	4	2	17	17	26	16	17	76
3	1	2	3	1	10	1	2	1	3	2	2	2	1	2	16	3	4	1	1	2	11	2	3	1	1	2	9	10	16	11	9	46
4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	2	2	2	3	3	24	3	4	4	3	2	16	2	3	4	4	3	16	20	24	16	16	76
1	2	1	4	2	10	1	2	2	3	2	1	1	2	1	15	2	2	2	2	3	11	3	1	2	1	1	8	10	15	11	8	44
3	1	1	2	2	9	3	1	4	1	2	2	2	2	3	19	1	2	2	2	2	9	2	1	1	2	2	8	9	19	9	8	45
4	4	4	4	4	20	2	4	2	3	2	2	2	2	4	23	3	3	3	3	2	14	2	2	3	4	2	13	20	23	14	13	70
2	1	2	2	3	10	2	1	2	2	1	3	2	3	2	18	2	1	1	3	2	9	2	3	3	1	1	10	10	18	9	10	47
4	2	4	2	4	16	3	3	3	2	4	4	2	3	4	28	2	3	4	4	3	16	3	3	2	3	3	14	16	28	16	14	74
1	2	1	2	3	9	1	1	2	3	1	2	2	4	2	18	2	2	2	3	2	11	2	2	1	2	1	8	9	11	11	8	46
1	1	3	4	4	13	1	2	4	2	1	2	3	1	3	19	2	1	4	4	2	13	2	2	3	4	4	15	13	19	13	15	60
4	4	4	2	3	17	2	1	3	4	4	4	4	4	3	29	2	3	4	4	2	15	2	3	3	4	2	14	17	29	15	14	75
1	1	3	4	2	11	3	1	2	2	1	1	2	3	3	18	1	1	1	4	1	8	1	4	3	3	2	13	11	18	8	13	50
3	4	1	2	3	13	3	2	1	2	1	4	1	2	2	18	4	1	1	1	2	9	2	1	3	3	2	11	13	18	9	11	51
3	4	4	2	4	17	3	3	2	2	4	4	4	3	3	28	4	4	1	4	2	15	2	3	4	3	2	14	17	28	15	14	74
2	2	2	1	4	11	1	3	1	3	4	1	2	3	2	20	2	4	4	1	2	13	2	2	3	3	2	12	11	20	13	12	56
4	4	4	4	4	20	2	3	2	3	2	3	2	2	3	22	3	3	3	4	4	17	4	3	2	3	3	15	20	22	17	15	74
1	3	4	1	1	10	4	4	2	1	2	1	1	3	1	19	2	2	3	2	3	12	3	2	2	2	3	12	10	19	12	12	53
4	2	1	2	1	10	1	1	2	1	1	4	3	3	2	18	4	2	2	3	1	12	1	4	3	3	4	15	10	18	12	15	55
4	2	1	4	4	15	4	4	3	2	3	2	4	4	3	29	4	3	2	2	3	14	3	3	3	3	4	16	15	29	14	16	74
3	2	3	3	1	12	3	2	1	3	1	3	4	1	3	21	2	3	4	2	4	15	4	3	3	2	4	16	12	21	15	16	64
4	3	3	2	4	16	2	2	3	2	3	3	4	4	4	26	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17	16	26	15	17	74
1	3	4	4	4	16	2	1	2	1	4	1	2	3	1	17	1	4	3	4	1	13	1	4	3	2	1	11	16	17	13	11	57
3	1	2	4	3	13	4	1	3	1	1	2	3	4	1	20	3	4	1	4	4	16	4	3	2	1	4	14	13	20	16	14	63
4	4	4	4	3	19	3	2	2	3	4	2	4	3	2	25	3	4	4	4	3	18	3	3	4	1	1	12	19	25	18	12	74
2	1	1	2	2	8	1	2	3	1	2	3	3	1	2	18	3	1	2	1	2	9	2	1	2	1	4	10	8	18	9	10	45
4	2	1	4	3	14	2	4	2	4	1	1	3	1	4	22	1	2	2	1	4	10	4	1	2	3	4	14	14	22	10	14	60
3	1	2	2	2	10	2	1	3	2	2	1	3	3	1	18	1	1	1	2	1	6	1	2	2	2	4	11	10	18	6	11	45
3	3	4	4	4	18	2	2	2	3	4	2	3	4	3	25	3	4	3	2	4	16	4	4	4	2	2	16	18	25	16	16	75
1	1	2	1	2	7	1	1	4	2	3	2	2	3	2	20	1	2	2	2	2	9	2	3	2	2	1	10	7	20	9	10	46
2	3	2	3	3	13	4	2	4	3	4	3	4	2	3	29	4	2	4	4	3	17	3	2	4	4	2	15	13	29	17	15	74
3	4	1	2	3	13	2	4	4	3	4	3	2	4	4	30	4	3	4	4	4	19	4	3	2	3	3	15	13	30	19	15	77
2	2	2	2	1	9	3	1	2	1	3	3	3	1	3	20	3	2	3	2	3	13	3	2	2	4	2	13	9	20	13	13	55
1	3	3	4	1	12	2	4	2	1	4	2	3	1	2	21	1	1	1	1	3	7	3	3	4	2	4	16	12	21	7	16	56
1	1	3	4	1	10	3	1	2	1	2	4	2	4	4	23	1	1	2	3	4	11	4	2	4	4	4	18	10	23	11	18	62
3	3	4	2	4	16	4	1	2	1	1	1	1	2	4	17	3	3	4	1	2	13	2	2	1	3	3	11	16	17	13	11	57
4	4	1	1	3	13	4	1	1	3	3	2	4	2	3	23	4	3	4	1	1	13	1	4	2	1	1	9	13	23	13	9	58
1	2	2	2	4	11	1	4	4	3	2	4	2	1	3	24	3	1	2	3	2	11	2	4	1	2	1	10	11	24	11	10	56
3	2	2	3	4	14	4	4	4	4	4	3	4	4	2	33	3	4	3	3	4	17	4	3	4	2	4	17	14	33	17	17	81
2	3	2	2	1	10	2	3	4	3	3	2	3	3	3	26	1	2	2	2	1	8	1	4	4	4	4	17	10	26	8	17	61
3	1	3	4	1	12	2	4	4	3	4	4	4	1	4	30	4	4	2	2	3	15	3	4	2	4	1	14	12	30	15	14	71

**ANEXO 1**
**CUESTIONARIO ADAPTADO DE AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A CARGOS DIRECTIVOS EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ERNESTO DIEZ CANSECO - YANAHUANCA - PASCO - 2020**

El presente cuestionario es parte del trabajo de investigación: Titulado: Gestión del director y desempeño docente en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco – 2020, tiene por finalidad identificar el grado de conocimiento sobre desempeño a cargos directivos.

Autor: Bachiller Jiménez Bonilla, Josué

Señor Director y Sub Director, sírvase responder el cuestionario de preguntas de autoevaluación a desempeño de cargos directivos, en base a las dimensiones, sub dimensiones y procesos de EBR, previsto de una manera verídica y transparente, marcando con una (X) donde corresponde, haciendo uso de sus principios profesionales y éticos.

Valores: 1. Nunca (Inicio) 2. A veces (Proceso) 3. Muchas veces (logro esperado) 4. Siempre (logro destacado)

<b>DIMENSIÓN 1: Procesos pedagógicos</b>						
<b>Sub dimensión: Planificación curricular</b>						
<b>Niveles</b>	<b>N°</b>	<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO</b>	<b>VALORACIÓN</b>			
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Nivel 1	01	No cumple con los criterios exigidos para el Nivel 2.				
Nivel 2	02	Sabe usted que los docentes cuentan con la planificación de sus unidades didácticas.				
	03	Identifica usted a los docentes que consideran a la IE les brinda apoyo pedagógico de cierta utilidad para su planificación curricular.				
Nivel 3	04	Distingue usted a los docentes que cuentan con la planificación curricular de sus sesiones aprendizaje.				
Nivel 4	05	Dispone usted que la IE cuenta con un sistema de planificación curricular colegiada.				
<b>Sub dimensión 2: Procesos didácticos</b>						
Nivel 2	06	En la IE se implementan medidas o estrategias de fortalecimiento docente.				
Nivel 3	07	En la IE se implementan medidas o estrategias pertinentes de fortalecimiento docente basadas en el diagnóstico preciso de las necesidades de fortalecimiento de sus docentes.				
Nivel 4	08	Existen espacios de trabajo colegiado entre docentes para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas.				
<b>Subdimensión 3. Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente</b>						



## ANEXO 1

Nivel 2	09	En la IE se implementan medidas o estrategias de fortalecimiento docente				
Nivel 3						
	10	En la IE se implementan medidas o estrategias pertinentes de fortalecimiento docente basadas en el diagnóstico preciso de las necesidades de fortalecimiento de sus docentes				
Nivel 4	11	Promueve espacios de trabajo colegiado entre docentes para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas.				
<b>Subdimensión 4. Seguimiento de los aprendizajes</b>						
Nivel 2	12	En la IE se gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizaje a las familias.				
Nivel 3	13	En la IE se realiza un seguimiento de los aprendizajes y se promueven espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje de los estudiantes y establezcan planes de mejora.				
Nivel 4	14	Los planes de mejora de los aprendizajes que se proponen en la IE parten del diagnóstico preciso y detallado de las dificultades y logros de aprendizaje de los estudiantes; y además, plantean estrategias o medidas específicas de intervención pertinentes y coherentes con los enfoques curriculares vigentes.				
	15	Actúa usted de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.				
<b>DIMENSIÓN 2: CULTURA ESCOLAR</b>						
Subdimensión 5. Participación de la comunidad educativa						
Nivel 2	16	En la IE se han constituido instancias formales de participación de los estudiantes.				
Nivel 3	17	En la IE se promueve la participación de las familias.				
Nivel 4	18	Demuestra tener como directivo liderazgo democrático que promueve una alta participación de los docentes en las decisiones de la IE.				
Subdimensión 6. Clima escolar						
Nivel 2	19	Usted como directivo trata con respeto a los docentes.				
Nivel 3	20	Las relaciones interpersonales entre los actores de la comunidad educativa son muy buenas.				
Nivel 4	21	Usted como directivo promueve las buenas relaciones interpersonales entre los docentes.				
Subdimensión 7. Convivencia escolar						



Nivel 2	22	En la IE usted como directivo han elaborado y aprobado normas de convivencia de la institución para el presente año.				
Nivel 3 <b>ANEXO 1</b>	23	Las normas de convivencia de la IE se han elaborado con la participación de la comunidad educativa y se han difundido entre los actores de la comunidad educativa.				
Nivel 4	24	En la IE se realizan acciones para la prevención de situaciones de violencia escolar que se presentan				

**ANEXO 1**
**CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ERNESTO DIEZ CANSECO - YANAHUANCA - PASCO - 2020**

El presente cuestionario es parte del trabajo de investigación: Titulado: Gestión del director y desempeño docente en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco – 2020, tiene por finalidad identificar el grado de conocimiento sobre desempeño docente.

Autor: Bachiller Jiménez Bonilla, Josué

Señor (ra) Profesor (ra) sírvase responder el cuestionario de desempeño docente, en base a las competencias e indicadores de desempeño previsto de una manera verídica y transparente, marcando con una (X) donde corresponde, haciendo uso de sus principios profesionales y éticos.

Valores: 1. Nunca (Inicio) 2. A veces (Proceso) 3. Muchas veces (logro esperado) 4. Siempre (logro destacado)

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.						
COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN			
			1	2	3	4
<b>Competencia 1</b> Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	01	Distingue usted conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.				
	02	Identifica usted los conocimientos actualizados de comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.				
	03	Identifica usted conocimiento actualizados de comprensión de teorías y prácticas pedagógicas y didácticas de las áreas que enseña.				
<b>Competencia 2</b> Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	04	Elabora usted la programación curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje o experiencias de aprendizaje de manera colegiada.				
	05	Selecciona usted los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales, procesos pedagógicos, selecciona y organiza recursos y materiales educativos evalúa formativamente, optimiza el tiempo y brinda retroalimentación oportunamente.				
DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						



ANEXO I

<p><b>Competencia 3</b> Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	06	Construye usted de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza y respeto mutuo y la colaboración.			
	07	Promueve un ambiente acogedor generando relaciones de respeto, cooperación y soporte emocional a los estudiantes.			
	08	Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas de convivencia, y reglamento interno con mecanismos pacíficos , respetando los derechos de los estudiantes y practica habilidades sociales y reflexivas.			
<p><b>Competencia 4</b> Conduce el proceso de enseñanza aprendizaje de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p>	09	Controla usted permanentemente la ejecución de sus programaciones, observando su nivel de impacto tanto en el nivel de interés de los estudiantes como en su aprendizaje, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.			
	10	Propicia usted oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica, comprendiendo los propósitos de aprendizaje, desarrolla contenidos disciplinares actualizados y rigurosos.			
	11	Desarrolla usted estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo, utilizando recursos tecnológicos, para el desarrollo de su autonomía			
<p><b>Competencia 5</b> Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.</p>	12	Utiliza usted diversos métodos y técnicas que permiten evaluar formativamente de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje, utilizando criterios e instrumentos de evaluación del y para el aprendizaje.			
	13	Sistematiza usted los resultados obtenidos de las evaluaciones para la toma de decisiones, es forma mejorar sus prácticas pedagógicas			
	14	Comparte usted oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familiares y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de			



		aprendizaje.				
<b>DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
<b>ANEXO 1</b>		<b>15</b>	Usted Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.			
<b>Competencia 6</b>		<b>16</b>	Participa usted en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Proyecto Curricular Institucional, Reglamento Interno y otros planes mejora e innovación continúa involucrándose activamente en el equipo de trabajo.			
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.						
<b>Competencia 7</b>		<b>17</b>	Fomenta usted respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los resultados educativos y da cuenta de los resultados		<b>18</b>	Integra usted críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
		<b>19</b>	Comparte usted con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de sus avances y resultados.			
<b>DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
<b>Competencia 8</b>		<b>20</b>	Reflexiona usted en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.		<b>21</b>	Participa usted en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			
		<b>22</b>	Participa usted en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando su opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			
<b>Competencia 9</b>		<b>23</b>	Actúa usted de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.			
Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.		<b>24</b>	Actúa usted y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			

## **ANEXO 1**

---



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Yo, Manuel Alejandro Berrospi, con D.N.I. N°: 04083103, especialista en Ciencias de la Educación, ostento el grado de Dr. En Ciencias de la Educación y ejerzo la carrera profesional en Docente investigador. Por medio de la presente hago constar que he revisado, con fines de validación el instrumento “CUESTIONARIO ADAPTADO DE AUTOEVALUACION DE DESEMPEÑO A CARGOS DIRECTIVOS EN LA INSTITUCION EDUCATIVA ERNESTO DIEZ CANSECO – YANAHUANCA – PASCO – 2020” que será aplicado en el mes de diciembre 2020 – enero 2021, en el desarrollo de la investigación del alumno Maestría Josué JIMENEZ BONILLA, de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte. Para optar el Grado de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, con la Tesis titulada “Gestión del Director y Desempeño Docente en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco – 2020”

Luego de hacer las verificaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

<b>EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO</b>		<b>VALORES</b>			
N°	INDICACIONES	1	2	3	4
1	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación.				X
2	El instrumento evidencia el problema a solucionar			X	
3	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos en la investigación.				
4	El instrumento facilita la comprobación de la hipótesis que se plantea en la investigación.				X
5	Los indicadores son los correctos para cada dimensión.				X
6	La redacción de los ítems es clara y apropiada para cada dimensión.				X
7	En general, el instrumento permite un manejo ágil de la información.				X

1= Deficiente 2 = Regular 3= Bueno 4 = Excelente

Yanahuanca, 28 de diciembre de 2020.



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
FILIAL YANAHUANCA

**Dr. MANUEL ALEJANDRO BERROSPI**  
**DOCENTE INVESTIGADOR**

**ANEXO 1**
**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Yo, Manuel Alejandro Berrospi, con D.N.I. N°: 04083103, especialista en Ciencias de la Educación, ostento el grado de Dr. En Ciencias de la Educación y ejerzo la carrera profesional en Docente investigador. Por medio de la presente hago constar que he revisado, con fines de validación el instrumento “CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ERNESTO DIEZ CANSECO - YANAHUANCA - PASCO - 2020” que será aplicado en el mes de diciembre 2020 – enero 2021, en el desarrollo de la investigación del alumno Maestría Josué JIMENEZ BONILLA, de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte. Para optar el Grado de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, con la Tesis titulada “Gestión del Director y Desempeño Docente en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco – 2020”

Luego de hacer las verificaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

<b>EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO</b>		<b>VALORES</b>			
N°	INDICACIONES	1	2	3	4
1	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación.				X
2	El instrumento evidencia el problema a solucionar			X	
3	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos en la investigación.				X
4	El instrumento facilita la comprobación de la hipótesis que se plantea en la investigación.				X
5	Los indicadores son los correctos para cada dimensión.				X
6	La redacción de los ítems es clara y apropiada para cada dimensión.				X
7	En general, el instrumento permite un manejo ágil de la información.				X

1= Deficiente 2 = Regular 3= Bueno 4 = Excelente

Yanahuanca, 28 de diciembre de 2020.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**FILIAL YANAHUANCA**

**Dr. MANUEL ALEJANDRO BERROSPI**  
**DOCENTE INVESTIGADOR**

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, *Mg. Fredy HURTADO PRUDENCIO*, con D.N.I. N°: 04213950, especialista en Estadística y validación de instrumentos de investigación, ostento el grado de *Magíster en Matemática* y ejerzo la carrera profesional en la *UNDAC como docente de Pre y Pos grado*. Por medio de la presente hago constar que he revisado, con fines de validación el instrumento “CUESTIONARIO ADAPTADO DE AUTOEVALUACION DE DESEMPEÑO A CARGOS DIRECTIVOS EN LA INSTITUCION EDUCATIVA ERNESTO DIEZ CANSECO – YANAHUANCA – PASCO – 2020” que será aplicado en el mes de diciembre 2020 – enero 2021, en el desarrollo de la investigación del alumno maestrista Josué JIMENEZ BONILLA, de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte. Para optar el Grado de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, con la Tesis titulada “Gestión del Director y Desempeño Docente en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco – 2020”

Luego de hacer las verificaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO		VALORES			
N°	INDICACIONES	1	2	3	4
1	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación.				X
2	El instrumento evidencia el problema a solucionar				X
3	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos en la investigación.				X
4	El instrumento facilita la comprobación de la hipótesis que se plantea en la investigación.			X	
5	Los indicadores son los correctos para cada dimensión.				X
6	La redacción de los ítems es clara y apropiada para cada dimensión.			X	
7	En general, el instrumento permite un manejo ágil de la información.			X	

1= Deficiente 2 = Regular 3= Bueno 4 = Excelente

Yanahuanca, 30 de diciembre de 2020.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
*Fredy*  
Mg. Fredy Hurtado Prudencio  
COORDINADOR EPG YANAHUANCA - PASCO

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Yo, *Mg. Fredy HURTADO PRUDENCIO*, con D.N.I. N°: 04213950, especialista en Estadística y validación de instrumentos de investigación, ostento el grado de *Magíster en Matemática* y ejerzo la carrera profesional en la *UNDAC como docente de Pre y Pos grado*. Por medio de la presente hago constar que he revisado, con fines de validación el instrumento “CUESTIONARIO ADAPTADO DE AUTOEVALUACION DE DESEMPEÑO A CARGOS DIRECTIVOS EN LA INSTITUCION EDUCATIVA ERNESTO DIEZ CANSECO – YANAHUANCA – PASCO – 2020” que será aplicado en el mes de diciembre 2020 – enero 2021, en el desarrollo de la investigación del alumno maestrista Josué JIMENEZ BONILLA, de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte. Para optar el Grado de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, con la Tesis titulada “Gestión del Director y Desempeño Docente en la Institución Educativa Ernesto Diez Canseco – Yanahuanca – Pasco – 2020”

Luego de hacer las verificaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

**EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO****VALORES**

N°	INDICACIONES	1	2	3	4
1	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación.				X
2	El instrumento evidencia el problema a solucionar				X
3	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos en la investigación.				X
4	El instrumento facilita la comprobación de la hipótesis que se plantea en la investigación.			X	
5	Los indicadores son los correctos para cada dimensión.				X
6	La redacción de los ítems es clara y apropiada para cada dimensión.			X	
7	En general, el instrumento permite un manejo ágil de la información.			X	

1= Deficiente 2 = Regular 3= Bueno 4 = Excelente

Yanahuanca, 30 de diciembre de 2020.


 UNIVERSIDAD NACIONAL  
 DANIEL ALCIDES CARRION  
  
 Mg. Fredy Hurtado Prudencio  
 COORDINADOR EPG YANAHUANCA - PASCO