



# **Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

## **Gestión directiva y desempeño docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho. Lima. 2022**

### **TESIS**

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con  
mención en Gestión de la Educación

### **AUTOR**

Edith Mariella HURTADO NOLASCO

### **ASESOR**

Dr. Hernando DÍAZ ANDÍA

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Hurtado, E. (2023). *Gestión directiva y desempeño docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho*. Lima. 2022. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---

## Metadatos complementarios

<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	Edith Mariella Hurtado Nolasco
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	80282884
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0007-1434-2852">https://orcid.org/0009-0007-1434-2852</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Hernando Díaz Andía
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06045204
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-9962-0944">https://orcid.org/0000-0001-9962-0944</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Ofelia Carmen Santos Jiménez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	25454259
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Angel Salvatierra Melgar
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	19873533
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Carlos Alberto Giles Abarca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09279470
<b>Datos de investigación</b>	

Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión educativa
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: San Juan de Lurigancho Latitud: -11.9396 Longitud: -77.002
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2021- diciembre 2022
URL de disciplinas OCDE	Educación general <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**  
**Universidad del Perú, Decana de América**  
**Facultad de Educación**  
**Vicedecanato de Investigación y Posgrado – Unidad de Posgrado**

Acta de Sustentación de Tesis para Optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Siendo las 11:00 horas del día 12 de diciembre de dos mil veintitrés, en la sala grados, el Jurado de Tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : Dra. Ofelia Carmen Santos Jiménez  
Miembro : Mg. Carlos Giles Abarca  
Miembro : Dr. Angel Salvatierra Melgar  
Asesor(a) : Dr. Hernando Díaz Andía

Se reunieron para la sustentación de la tesis titulada **GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1183 SAÚL CANTORAL HUAMANÍ DE SAN JUAN DE LURIGANCHO. LIMA. 2022**, presentada por la bachiller **HURTADO NOLASCO, EDITH MARIELLA** egresada del programa de Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Concluida la sustentación, los miembros del Jurado de Tesis procedieron a formular sus preguntas las que fueron absueltas por la graduanda; acto seguido se procedió con la evaluación correspondiente. En forma colegiada, el jurado asignó el calificativo:

***Dieciocho (18), aprobado por destacado***

Aprobada la sustentación de la tesis, el jurado evaluador recomienda al Consejo de Facultad que se apruebe el otorgamiento de Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación a doña **HURTADO NOLASCO, EDITH MARIELLA**.

Siendo las **11:45** horas, se levantó la sesión.

Se deja constancia del acto mediante las firmas del jurado de sustentación y asesor de la tesis en la presente acta:

  
**Dra. Ofelia Carmen Santos Jiménez**  
**Presidente**

  
**Mg. Carlos Giles Abarca**  
**Jurado Informante**

  
**Dr. Angel Salvatierra Melgar**  
**Jurado Informante**

  
**Dr. Hernando Díaz Andía**  
**Asesor**



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

Universidad del Perú. Decana de América

**Vicerrectorado de Investigación y Posgrado**



## **CERTIFICADO DE SIMILITUD**

Yo, Hernando DÍAZ ANDÍA en mi condición de asesor acreditado con **DICTAMEN VIRTUAL N° 201-DUPG-FE-2022-TR** del 28 de febrero del 2022 de la tesis, cuyo título es **GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1183 SAÚL CANTORAL HUAMANÍ DE SAN JUAN DE LURIGANCHO. LIMA. 2022** presentado por la bachiller **Edith Mariella HURTADO NOLASCO** para obtener el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación.

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de **12 %** de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado/ título/ especialidad correspondiente.



Firmado digitalmente por DIAZ ANDIA  
Hernando FAU 20148092282 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 16.07.2023 17:04:41 -05:00

Firma del Asesor: \_\_\_\_\_

DNI: 06045204

Nombres y apellidos del asesor: Dr. Hernando Díaz Andía



**DEDICATORIA**

A mi madre, por su amor incondicional y a  
Dios por estar siempre presente en mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la prestigiosa Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en especial, a mi asesor por sus adecuadas orientaciones para la elaboración de mi tesis.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
<b>DEDICATORIA</b>	2
<b>AGRADECIMIENTO</b>	3
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	4
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	6
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	7
<b>RESUMEN</b>	8
<b>ABSTRACT</b>	9
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b>	10
1.1 Situación problemática	10
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1 Problema general	13
1.2.2 Problemas específicos	13
1.3 Justificación de la investigación	13
1.3.1. Teórica	13
1.3.2. Metodológica	14
1.3.3. Práctica	14
1.3.4. Social	15
1.4 Objetivos de la investigación	15
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	17
2.1 Marco filosófico o epistemológico de la investigación	17
2.2 Antecedentes del problema	22
2.3 Bases teóricas	27
<b>CAPÍTULO III : HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	59
3.1. Hipótesis general	59
3.2. Hipótesis específicas	59
3.3. Identificación de las variables	59
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA</b>	61
3.1 Tipo y diseño de investigación.	61
3.2 Unidad de análisis.	61
3.3 Población de estudio.	61
3.4 Tamaño de muestra	62
3.5 Selección de muestra	62
3.6 Técnicas de recolección de datos	62

3.7 Análisis e interpretación de la información	64
4. 1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	65
4. 2. Prueba de Hipótesis	70
4. 2. Análisis, interpretación y discusión de resultados	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
ANEXOS	

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Condiciones de validez por juicio de expertos .....	63
<b>Tabla 2.</b> <i>Resultados de fiabilidad, primer instrumento que mide el desempeño docente.....</i>	63
<b>Tabla 3.</b> <i>Resultados de fiabilidad del segundo instrumento que mide la gestión directiva .....</i>	64
<b>Tabla 4.</b> <i>Prueba. Rho. Spearman. para determinar. la relación. entre. la gestión directiva y el desempeño docente.....</i>	73
<b>Tabla 5.</b> <i>Prueba Rho Spearman para determinar la relación entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje.....</i>	74
<b>Tabla 6.</b> <i>Prueba Rho Spearman para determinar la relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje.....</i>	75
<b>Tabla 7.</b> <i>Prueba Rho Spearman para determinar la relación entre la gestión directiva y la participación en la gestión articulada a la comunidad .....</i>	76
<b>Tabla 8.</b> <i>Prueba Rho Spearman para determinar la relación entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....</i>	77
<b>Tabla 9.</b> <i>Medidas de frecuencia de variable desempeño docente .....</i>	78
<b>Tabla 10.</b> <i>Medidas de frecuencia de la dimensión preparación para el aprendizaje .....</i>	79
<b>Tabla 11.</b> <i>Medidas de frecuencia de la dimensión enseñanza para el aprendizaje .....</i>	80
<b>Tabla 12.</b> <i>Medidas de frecuencia de la dimensión participación en la gestión articulada a la comunidad.....</i>	81
<b>Tabla 13.</b> <i>Medidas de frecuencia de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .....</i>	82
<b>Tabla 14.</b> <i>Medidas de frecuencia de variable gestión directiva.....</i>	83

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Medidas de frecuencia de variable desempeño docente .....	78
<b>Figura 2.</b> <i>Medidas de frecuencia de dimensión preparación para el aprendizaje</i> .....	79
<b>Figura 3.</b> <i>Medidas de frecuencia de dimensión enseñanza para el aprendizaje</i> .....	80
<b>Figura 4.</b> <i>Medidas de frecuencia de dimensión participación en la gestión articulada a la comunidad</i> .....	81
<b>Figura 5.</b> <i>Medidas de frecuencia de dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i> .....	82
<b>Figura 6.</b> <i>Medidas de frecuencia de variable gestión directiva</i> .....	83

## Resumen

El trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente en dicho escenario de estudio. La metodología se orientó en un enfoque cuantitativo, de tipo básico y nivel descriptivo-correlacional. 60 docentes conformaron la muestra a quienes se aplicó dos cuestionarios validados y confiables, uno que mide la perspectiva sobre la gestión directiva y otro instrumento para el desempeño docente. Los resultados determinaron una correlación positiva moderada con un nivel de correlación de  $r = 0,417^{**}$ , entre ambas variables. Asimismo, se identificaron correlaciones positivas entre la gestión directiva y las dimensiones preparación para el aprendizaje ( $r=0,368^{**}$ ), la enseñanza para el aprendizaje ( $r = 0,542^{**}$ ), la participación en la gestión articulada a la comunidad ( $r = 0,456^{**}$ ) y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente ( $r = 0,462^{**}$ ).

**Palabras clave:** Gestión, desempeño docente, aprendizaje, gestión articulada, profesionalidad, identidad docente.

### Abstract

The purpose of the research work was to determine the relationship that exists between directive management and teacher performance in said study scenario. The methodology was oriented towards a quantitative approach, of a basic type and a descriptive-correlational level. 60 teachers made up the sample to whom two validated and reliable questionnaires were applied, one that measures the perspective on management and the other instrument that measures teacher performance. The results determined a moderate positive correlation with a correlation level of  $r = 0.417^{**}$ , between both variables. Likewise, positive correlations were identified between executive management and the dimensions preparation for learning ( $r=0.368^{**}$ ), teaching for learning ( $r=0.542^{**}$ ), participation in management articulated with the community ( $r= 0.456^{**}$ ) and the development of professionalism and teaching identity ( $r = 0.462^{**}$ ).

**Keywords:** Management, teacher performance, learning, articulated management, professionalism, teacher identity.

## CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

### 1.1 Situación problemática

Los cambios curriculares acontecidos entre finales de los años 90 e inicios del nuevo siglo en la mayoría de países de América Latina ha centrado su interés en los procesos de gestión pedagógica e institucional, lo que ha permitido afianzar el marco teórico de las investigaciones educacionales a partir de esos años (Martínez et al., 2016). Sin lugar a duda, el empoderamiento de la figura directiva ha consolidado la función organizacional educativa y le ha otorgado autonomía en su rol de líder institucional que, a su vez, ha evidenciado mejoras sustantivas en el proceso formativo de los estudiantes de las escuelas públicas y privadas tanto en el nivel básico regular como superior (Ochada y Gempes, 2018; Muraina, 2014).

En el ámbito latinoamericano, las experiencias educacionales han permitido afrontar el desarrollo de la gestión desde una perspectiva de cambio e innovación a raíz de la pandemia que ha priorizado las actividades remotas por las presenciales. En ese sentido, Gallegos y Tinajeros (2020) en México, abordaron el caso de una escuela en la cual los directivos afrontaron dificultades en la conectividad para formular el plan de mejora institucional, donde se priorizó la predisposición resiliente y empática en la interacción con el personal de la escuela y, así, cumplir con la función encomendada. Del mismo modo, es interesante lo manifestado por Soto et al. (2020) en su estudio sobre la interacción educacional en tiempos de pandemia en una escuela rural: las dificultades en las alianzas pedagógicas y la problemática de la conectividad que afectó a estudiantes y docentes; sin embargo, esta investigación ha permitido identificar acciones significativas como las visitas formativas domiciliarias por parte de los docentes a los educandos en zonas que no fueron afectadas por la temible pandemia. En el caso uruguayo, la experiencia abordada por Aristimuño et al. (2020), se direccionó en la mantención saludable del clima institucional y en el fortalecimiento de las habilidades blandas, evitando situaciones de acoso laboral, apoyando las actividades administrativas y académicas desde una perspectiva de

sensibilización organizacional ante la difícil situación de confinamiento y el desempeño que cada integrante debe evidenciar en el cumplimiento de sus funciones institucionales.

La realidad educativa nacional ha mostrado los cambios paradigmáticos entorno a la enseñanza, gestión, evaluación e investigación, lo que implica, en cada escuela o institución de enseñanza, una enorme preocupación por el proceso formativo, las estrategias metodológicas, la convivencia escolar, la práctica y desempeño docente. Sin embargo, es preciso acotar que existen dificultades debido a la exigencia de las políticas públicas y normativas puntuales que orientan los procesos de gestión directiva de las escuelas estatales. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) propone criterios que permiten medir el desempeño docente. Esta situación permite relacionarla con el cumplimiento de las acciones y prácticas pedagógicas que se debe ejecutar y ser evidenciables por parte de los directivos. Es diferente en el sector privado, puesto que la mayoría de estas instituciones educativas cuentan con una mayor autonomía en su proceder organizacional y se encamina hacia la excelencia y calidad educativa.

La pertinente gestión directiva se predispone a una planificación específica de acciones y del seguimiento efectivo de su cumplimiento en la realidad educativa; la percepción del director sancionador de estudiantes y docentes ha pasado a mostrarse como un gestor dinamizador de los diferentes procesos que se suscitan en una entidad de enseñanza pública o privada, siendo la práctica educativa de los docentes y su desempeño el eje fundamental de los cambios institucionales de mejora a mediano y largo plazo. Así, el desempeño del profesorado es el resultado de la labor planificada de los directivos y de los mismos profesores quienes se muestran comprometidos e identificados con su labor docente quienes se capacitan e implementan por su cuenta para brindar una enseñanza y servicio educativo de calidad (Gálvez y Milla, 2018; Carlos, 2016).

Los distritos más vulnerables de la ciudad de Lima, como San Juan de Lurigancho, se componen de familias en pobreza y pobreza extrema, cuyos hijos son educados en escuelas

públicas. Estas escuelas acentúan su compromiso en la enseñanza y el desarrollo de competencias que coadyuven a aprendizajes fundamentales para la vida, con el fin de que los estudiantes logren una vida digna y progresen personal y de manera familiar para la mejora de su comunidad azotada por los altos índices de pobreza.

En el de caso de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní, escuela que cuenta con los niveles de primaria y secundaria, el personal docente cumple con los estándares establecidos de trabajo y formación del educando. Sin embargo, no lo hacen por libre determinación o planeación de la entidad educativa, sino, por reforzamiento académico. En estos años, en el sector mencionado, ha crecido las metas de atención de forma paulatina. En ese sentido, se ha podido identificar diversas situaciones problemáticas relacionadas a la gestión escolar en cuanto a las actualizaciones de los docentes debido a la distancia y al elevado costo para poder llevar capacitaciones que permitan la mejora de la práctica y el desempeño docente, ya que tiene influencia en el proceso formativo de los educandos. Así, es indispensable considerar que la gestión directiva de la escuela, materia de estudio, no es efectiva ni significativa y debe afianzarse y fortalecerse aún más, puesto que su mayor preocupación es la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje y por ello se direcciona en la consolidación de las competencias profesionales docentes, la cual se evidenciará en la mejora de su desempeño docente.

Por consiguiente, la gestión directiva se direcciona hacia la mejora de los aprendizajes, así como de los procesos formativos que constituyen su mayor prioridad. Del mismo modo, el desempeño docente se predispone en la enseñanza aprendizaje, la articulación externa con la comunidad y el desarrollo de su profesión, además de la identidad organizacional educacional que permitirá la mejora continua de la gestión pedagógica e institucional por parte de las escuelas estatales que tienen una presencia fundamental en su comunidad y son percibidas como

instituciones de enseñanza preocupadas por el estudiante y las familias de bajos recursos que merecen una educación acorde con los estándares estimados.

## **1.2 Formulación del problema**

Se formularon las siguientes preguntas:

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la participación en la gestión articulada a la comunidad de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022?

## **1.3 Justificación de la investigación**

### **1.3.1. Teórica**

Es justificable desde la perspectiva teórica, puesto que se ha abordado la gestión directiva como marco referencial del proceso efectivo de las acciones educacionales planificadas que se

direccionan a la mejora del óptimo desempeño de los profesores en las escuelas de enseñanza básica con el propósito evidente de afianzar la práctica educacional en un entorno de enseñanza estatal. Es importante considerar que esta investigación ha puesto interés en la implementación de las competencias profesionales para el fortalecimiento efectivo de los docentes en el ejercicio de su práctica durante el proceso formativo que conlleva a la formulación de propuestas de actualización y capacitación para los profesores en la búsqueda de la excelencia en cuanto al desempeño laboral respectivo, evidenciando la disposición por el cambio e innovación educativa que susciten el interés por aprender en el educando, a pesar de algunas limitaciones en recursos, encaminarlo a una enseñanza de calidad en una perspectiva contextual y enfocados en la solución de la problemática del entorno en que se desenvuelven.

### **1.3.2. Metodológica**

Es justificable, puesto que el estudio constituye un proceso indagatorio que recoge información valedera de forma ordenada y en secuencialidad. También, es preciso acotar que el uso de los instrumentos de recojo de datos han pasado procesos de validación de manera que permiten tener certeza sobre las variables. Sin lugar a duda, la técnica metodológica aplicada, como la encuesta, ha recopilado información valiosa para el estudio. Por ello, el instrumento validado y predispuesto de uso en la presente investigación servirá de modelo para otros estudios y podrá adaptarse de forma adecuada por los investigadores a la realidad problemática de cada estudio científico con el propósito de afianzar las bases teóricas de las variables propuestas en la investigación.

### **1.3.3. Práctica**

Esta justificación es válida, debido a su relevancia en el fortalecimiento educativo donde las funciones directivas asumen influencia en el desempeño docente en una escuela estatal, tanto para la modalidad presencial como remota, que se predispone como referente efectivo del desarrollo de los aprendizajes en el proceso formativo de los estudiantes. De esta manera, la

actualización continua de la práctica educativa permitirá afianzar las diversas competencias profesionales de los docentes para poder efectuar sesiones de clase pertinentes, utilizando estrategias activas que evidencien su óptimo desempeño laboral. La investigación se ha enfocado en el replanteamiento de la secuencia de enseñanza con el uso adecuado de recursos y estrategias que susciten el interés por el aprendizaje en los estudiantes en concordancia con la gestión directiva en el ámbito pedagógico e institucional, eficiencia, calidad del servicio educativo y el desempeño laboral en la escuela mencionada.

#### **1.3.4. Social**

Se justifica bajo esta perspectiva, debido a que permitirá obtener datos valederos para la evaluación de cumplimiento de los objetivos educacionales entorno al proceso de gestión directiva en una escuela de enseñanza básica. De la misma manera, este estudio dispondrá de información resaltante que podrá identificar de forma concreta oportunidades de mejora y formular medidas adecuadas que conlleven al óptimo desarrollo del desempeño docente. Sin lugar a dudas, la investigación permitirá que el proceso formativo evidencie cambios sustantivos en los aprendizajes de los educandos fortaleciéndolos en sus capacidades y habilidades para poder desenvolverse en la sociedad, y que tengan una oportunidad de mejora de la calidad de vida de su entorno familiar.

### **1.4 Objetivos de la investigación**

Los objetivos establecidos en esta investigación son:

#### **1.4.1 Objetivo general**

Determinar la relación existente entre la gestión directiva y el desempeño docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

#### **1.4.2 Objetivos específicos**

Identificar la relación que existe entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

Identificar la relación que existe entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

Identificar la relación que existe entre la gestión directiva y la participación en la gestión articulada a la comunidad de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

Identificar la relación que existe entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

## CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Marco filosófico o epistemológico de la investigación

En cuanto a la gestión directiva, una de las propuestas teóricas a considerar es la denominada teoría Bayesiana de la decisión. Es relevante mencionar que la idea del valor esperado ya se mencionaba como una situación expectante, la cual es conducida por una serie de pasos a ser considerados. De esta manera, la teoría de la decisión se enfoca en el análisis específico de como un individuo elige una opción de una variedad de acciones predisuestas que lo llevarán a la obtención de algún resultado valedero en concordancia a su perspectiva y preferencia, además que se incluye la secuencialidad estadística como apoyo primordial en la consecución final de resultados. Según Resnik (1998), esta teoría es resultante de los esfuerzos consumados por una variedad de estudiosos al intentar explicar cómo los seres humanos pueden tomar decisiones pertinentes tanto individual como de forma colectiva. Así, esta propuesta teórica se encuentra direccionada en la gestión directiva, debido a que, primordialmente, involucra acciones explicativas que acarrearán en el devenir organizacional de una entidad educativa. La toma de decisiones aborda la predisposición de una visión epistemológica y prospectiva para elegir una acción encaminada a la satisfacción general y, en el caso del ámbito institucional, que no evidencie situaciones colaterales que puedan afectar el entorno ni la convivencia de las personas al optar por una de ellas.

Para Cuevas (2017), esta teoría se enfoca desde una perspectiva racional y contiene aspectos normativos. Pretende explicar el accionar de un individuo y la motivación que lo condujo a determinado evento. Así, esta propuesta evidencia una variedad de restricciones de índole formal que abordan cuestiones referenciales como las creencias, deseos, acción dinámica y prontitud que establece su contenido. Sin lugar a dudas, teniendo un origen numérico, incluye axiomas y condiciones válidas para identificar las preferencias ideales entorno a una situación optativa de mejora.

Para la gestión directiva, el proceso de enseñanza es el eje básico de su accionar en los procesos institucionales. De esta manera, el aporte de Piaget (1969) y los constructivistas educativos es indispensable, debido a la práctica educacional que constituye el referente del desempeño docente. Así, el profesor es percibido como el organizador del desarrollo de la autonomía de sus educandos. Es responsabilidad de los directivos que los docentes ejecuten sus actividades y se encuentren preparados para el logro de los aprendizajes de sus estudiantes a lo largo de toda la enseñanza básica regular y del nivel superior. Indudablemente, la función pedagógica para esta corriente constructivista se predispone en fomentar un contexto de estudios con respeto y confianza recíproca que permita en los estudiantes el desarrollo de sus competencias de forma óptima en concordancia con la problemática contextual en la que es partícipe como ciudadano que lo lleve a identificar y confrontar mediante desafíos viables la situación problemática para una pronta solución. Cabe resaltar que la figura del docente no debe mostrar una tendencia autoritaria ni verticalista, sino de integración e interacción para que el proceso formativo sea más llevadero y, por ende, los procesos de gestión. Lo relevante es evitar que el docente sea el eje de dicho proceso, cuando debe ser el educando, mediante la participación en las actividades educacionales planificadas de la clase. De este modo, esta propuesta permite la mejora de la labor pedagógica y del desempeño laboral en aula tanto en un escenario virtual como presencial.

Es interesante considerar a la teoría cognitiva para poder revalorar y reflexionar la labor de los directivos, así como de los docentes en el escenario educativo como fuera del mismo. De esta manera, Ausubel (1968) considera que la función de cada uno permitirá cambios en las metas institucionales y, en el caso de los procesos pedagógicos, el rol docente se direcciona en la elaboración de acciones con intencionalidad didáctica que sirvan de referente para el desarrollo de los aprendizajes mediante una enseñanza activa que permita vivenciar y relacionar al educando con lo cotidiano, además, le permita formular soluciones valederas para consolidar la

capacidad de inferir, argumentar y pensar de forma responsable. Definitivamente, la valoración de los docentes y su desempeño en el proceso de enseñanza se encuentra relacionado con la misma mejora de su práctica educacional y la actualización de las competencias docentes en materia pedagógica y metodológica, siendo este factor una responsabilidad a priorizar por parte de la gestión directiva. De esta forma, los profesores implementan y perfeccionan su práctica pedagógica para que sus educandos puedan formarse pertinentemente y convertirse en ciudadanos capaces de aportar de manera significativa en la mejora de la situación contextual, expresarse y participar voluntariamente en los asuntos públicos. También, es importante considerar que la labor educacional se encuentra comprendida a las acciones planificadas y a su cumplimiento oportuno basados en aspectos cognitivos, actitudinales y de retroalimentación durante el proceso formativo.

En relación al desempeño docente, la propuesta teórica de Elton Mayo (2004) sobre las relaciones humanas cobra importancia en el desenvolvimiento organizacional y en los procesos de gestión directiva, puesto que constituye el eje de la interacción cotidiana entre los integrantes de una entidad. Es por ello que, la conformación de entornos adecuados y saludables donde puedan integrar y convivir de forma armoniosa las personas, es una prioridad relevante. Para este investigador, la idea base se predispone en el cambio específico de la percepción clásica de conducir una organización, teniendo en el comportamiento y desenvolvimiento de sus integrantes, así como las relaciones de convivencia que permitirán la mejora paulatina de la productividad. Evidentemente, no sería posible la mejora ni el cambio sin contar con un contexto de trabajo saludable y dispuesto a cumplir con las metas institucionales planificadas.

La propuesta teórica de las relaciones humanas para Arango (2011) tiende a priorizar las actitudes laborales en concordancia con la predisposición motivacional para desempeñarse en una función determinada en una organización. Del mismo modo, para la obtención de la productividad efectiva se tiene que apuntalar a la presencia de los factores socioemocionales

como honestidad, aspectos ético morales y el respeto mutuo entre los colaboradores y cuerpo directivo. Es posible evidenciar la satisfacción en la reciprocidad de las relaciones diarias, puesto que cada persona no se desenvuelve ni actúa de forma artificial o solo responde a un pago económico por trabajar, por el contrario, es un individuo que tiene derechos y deberes que no deben pasar a segundo plano, puesto que de ahí depende su mejora productiva. Así, los beneficios, recompensas y descansos obligatorios permitirán que los colaboradores puedan trabajar sin ningún inconveniente en beneficio personal y de la organización.

En cuanto a los sostenido por Mayo (2004), se direccionó en la preocupación por las condiciones de trabajo en un contexto posterior a la Segunda Guerra Mundial, en el que numerosas organizaciones de los países en conflicto emergían económicamente en la postguerra y necesitaban encaminar sus metas hacia la mejora y la calidad institucional. En la actualidad, muchos de los postulados se mantienen vigentes en torno a la valoración de los recursos humanos, el desempeño de su trabajo y en los diferentes ámbitos ajenos a una organización, como en el educacional, que cobra relevancia debido a la presencia del docente como elemento fundamental en el desarrollo del proceso formativo de los educandos. De esta manera, el ambiente conveniente permitirá un mayor desempeño y afianzará la mejora de los procesos de gestión por parte de los directivos, mediante al apoyo a la actualización continua en relación a las competencias organizacionales en beneficio de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Otra de las propuestas teóricas es la denominada práctica transformadora de Freire (1970) mediante la formulación de una teoría crítica que ha permitido el cambio e innovación de la enseñanza en realidades como América Latina, así como la predisposición de estrategias metodológicas activas y procesos formativos en correspondencia directa con las exigencias necesarias; del mismo modo, las expectativas de la realidad de los estudiantes y del medio en el que se desenvuelven. Para este pedagogo brasileño, la educación debe ser un instrumento de cambio y no de dominación, que se dirija hacia una enseñanza equitativa para la vida y que

las personas puedan contar con docentes capacitados para cualquier contexto, porque todos merecen una educación de calidad. De esta manera, abogaba por una enseñanza igualitaria en donde la posición “bancaria” se reemplazaba por el accionar participativo de los educandos en las situaciones que acontecían en el contexto. La educación para la vida direcciona su propuesta hacia la predisposición de la criticidad, acciones procedimentales que serían el punto de partida de la enseñanza tecnológica laboral en la mayoría de escuelas en Latinoamérica.

Los postulados de Freire (1970) guardan estrecha relación con la puesta en práctica de los procesos pedagógicos y el desempeño docente, debido a que presenta matices y reflexiones interesantes con relación a la educación. En ese sentido, cobra importancia la identificación de las necesidades del medio como una forma práctica de libertad y autonomía de los individuos, puesto que, al reconocer sus dificultades y problemas desarrollará la capacidad de solucionar la disyuntiva. Por tanto, la educación cobra un papel clave. Desde la perspectiva de Ocampo (2008), la visión de Freire apuntaba a una enseñanza para fomentar la curiosidad en el educando, en un diálogo continuo y asertivo, sin barreras entre docente y estudiantes, fomento de la lectura, identificación de las problemáticas del contexto y posibles propuestas de solución, la conexión de los contenidos abordados para poder construirlos desde una perspectiva participativa colaborativa y no estática. De esta forma, Freire buscaba superar los modelos pedagógicos decimonónicos que aun perduraban en los sistemas educacionales del continente y que hacían de la educación un proceso de acciones memorísticas, sancionadoras que tenía como protagonista principal a los profesores por encima del estudiante.

Indudablemente, el aporte de este investigador brasileño a la enseñanza es significativa, puesto que fortaleció la presencia de una educación crítica en el proceso formativo de los educandos y, por ende, la implementación de los docentes para poder desarrollar sesiones de clase acordes al planteamiento crítico por encima del modelo bancario que él combatía y asumía que todos merecemos que nuestra educación sea de calidad tanto para los que se encuentran en

situación de pobreza como los que no. De esta manera, al contar con profesionales dispuestos a expandir el saber, así como los educandos puedan transformar su contexto, el desempeño será óptimo tanto para los profesores como los estudiantes (Carreño, 2010). Las propuestas de Freire han sido consideradas como revolucionarias, sin embargo, han servido de forma sistemática en los cambios curriculares de numerosos países del continente.

## **2.2 Antecedentes del problema**

### **Internacionales**

El antecedente ha correspondido al desarrollado por Al Fauzani et al. (2022) en el contexto educativo asiático de Indonesia, el cual estuvo direccionado al desarrollo de la gestión organizacional educativa en concordancia con el compromiso y desempeño laboral de los colaboradores. De esta manera, el propósito principal del estudio fue establecer el efecto de la virtualidad institucional en factores relacionados con los procesos de gestión educativa como el desempeño docente y el compromiso organizacional. Se tuvo una metodología cuantitativa y se utilizó la encuesta como instrumento de recojo de datos que fue validado por experticia. También, se pudo contar con la participación de 75 docentes que laboran en instituciones de enseñanza de la localidad de Surabaya en el país asiático mencionado. Los datos obtenidos fueron procesados de forma estadística para identificar los primeros hallazgos, el cual evidenciaron que la virtualidad institucional ha influenciado de forma significativa en el desempeño docente de forma concreta en la práctica educativa. Por ello se concluyó que, tanto el apoyo como el compromiso, han permitido que el desempeño laboral sea significativo en las actividades institucionales virtuales.

El siguiente estudio correspondió al realizado por Babayemi (2022) en la realidad educacional africana de Nigeria. Esta investigación estuvo predispuesta en las acciones pedagógicas propias de la labor docente y en la práctica cotidiana con los educandos. De esta manera, el objetivo investigativo se direccionó en evaluar las habilidades profesionales de los

docentes de ciencias de las escuelas secundarias de la región nigeriana de Uyo. Se fundamentó en un estudio cuantitativo descriptivo y se contó con la participación de 104 profesores de ciencias a quienes se le aplicó un cuestionario validado que luego fue procesado para poder mostrar los resultados que mostraron un índice regular y aceptable entorno al desempeño docente en materia de estrategias de enseñanza, motivación por aprender y dominio temático. Se concluyó en la imperiosa necesidad de la actualización en competencias y habilidades profesionales docentes mediante programas de fortalecimiento que permitirán la implementación en estrategias metodológicas, evaluación de los aprendizajes relacionado con el desempeño de los profesores.

Del mismo modo, la investigación de Pérez Sánchez (2022) en el sistema educativo panameño se enfocó en la búsqueda de la calidad educativa y en los factores que favorecen su implementación. Así, el propósito del estudio fue analizar las percepciones y los variados puntos de vista de los profesores de enseñanza básica en relación con el desempeño docente y la calidad educacional. Se tuvo un estudio mixto, transaccional correlacional, y se pudo contar con una población de 100 docentes de diferentes escuelas públicas del país centroamericano a quienes se le pudo entrevistar y aplicar una encuesta validada. Los resultados evidenciaron que la capacitación docente es el principal factor identificable que los encuestados consideraron como base para la consecución de un desempeño eficiente. Por lo tanto, se concluyó que la calidad educacional y el desempeño docente se predisponen en factores determinantes como el apoyo pedagógico con la capacitación docente, la evaluación y la formación continua.

En cuanto al estudio efectuado por Hernández y Alarcón (2022) en el entorno organizacional ecuatoriano, este estuvo direccionado en la mejora laboral contando con un medio saludable y de condiciones mínimas de convivencia recíproca entre colaboradores. De esta manera, el objetivo investigativo consistió en diseñar un modelo de gestión enfocado en la mejora del desempeño y el clima laboral en las entidades públicas del país norteño. Se

fundamentó bajo una metodología cuantitativa, básica descriptiva y contó con 321 participantes voluntarios quienes fueron encuestados, siendo este instrumento validado, lo que permitió recabar información valiosa que fue procesada con el programa estadístico SPSS y mostró los primeros hallazgos evidenciando que la mayoría de trabajadores se encuentran laborando de cuatro años a más con una edad promedio de cuarenta a cincuenta años y que el rendimiento individual y colectivo es significativo en relación con el desempeño respectivo. Por ello, se concluyó en la elaboración de un modelo efectivo de gestión que permite obtener mejores resultados en el desempeño y clima laboral en las entidades públicas o privadas.

Es interesante considerar la propuesta de investigación de Operario (2021) enfocado en el contexto educacional de las Filipinas, quien abordó las competencias de gestión directiva en concordancia con la normativa local. El propósito del estudio fue investigar la incidencia entre las competencias directivas, prácticas de gestión en escuelas públicas del país asiático mencionado. Se fundamentó en un estudio cuantitativo descriptivo en el que se pudo contar con un instrumento validado de recojo de datos como el cuestionario, que se aplicó a 48 participantes de las diferentes escuelas de la zona de San Julián. Después de haber obtenido los datos, se procesaron de forma estadística y se obtuvo los primeros hallazgos de la investigación que mostraron un nivel alto en torno a las competencias directivas y que la relación entre las variables es mínima, así como los factores de desempeño y compromiso organizacional. Se concluyó que la mejora del desempeño laboral se desarrolla mediante acciones de implementación y fortalecimiento de los procesos de gestión institucional.

## **Nacionales**

El primer antecedente nacional correspondió a la investigación efectuada por Tafur (2022). Él consideró la función de gestión de los directivos como fundamental acerca del uso de estrategias de formación durante el proceso de enseñanza por parte de los profesores de una escuela pública estatal. De esta manera, el objetivo investigativo consistió en analizar las

diferentes percepciones de los profesionales pedagógicos en relación con la gestión de los directivos y la evaluación respectiva. Se tuvo una metodología cualitativa, basado en el recojo de datos por medio de la entrevista semiestructurada. Se contó con cinco docentes participantes a quienes se les aplicó el instrumento respectivo. Luego, se procedió a la triangulación, la que evidenció los primeros resultados que se direccionaron a la optimización de la labor docente en un escenario diferente del presencial. Se concluyó que las acciones planificadas por los directivos tienden a beneficiar la evaluación formativa y el desempeño docente.

Por otro lado, el estudio efectuado por Dionisio (2022) se predispuso en la preocupación de afianzar la elaboración y uso de estrategias viables para la conducción interna de la gestión institucional en una escuela básica regular. El objetivo de la investigación fue determinar la influencia del control interno y la eficiencia laboral de los directivos en gestión educacional. Se fundamentó en un estudio cuantitativo correlacional causal y se utilizaron tres cuestionarios como herramienta de recojo de datos que previamente fue validado y aplicado, posteriormente, en una población participante de 100 docentes correspondiente a un distrito de Lima Metropolitana. El procesamiento estadístico permitió la disposición de los primeros resultados, mostrando que las variables mencionadas tienen una influencia oscilante al 83% en la productividad organizacional de los directivos. Por ello, se concluyó que existe una inconstante disposición productiva en el proceso de gestión directiva y que los directivos aun no afianzan la supervisión interna de las acciones planificadas desde la percepción docente.

En cuanto a la investigación realizada por Gabriel et al. (2022) se pudo abordar desde la relevante perspectiva de la convivencia recíproca institucional cotidiana entre los colaboradores de una escuela. Así, se determinó la influencia de las relaciones de interacción de los integrantes educativos en el desempeño laboral. Se tuvo una metodología cuantitativa básica y se contó con un cuestionario validado con anterioridad que permitió el recojo de datos valederos. Este instrumento fue aplicado a 95 profesores de una escuela estatal de un distrito de Lima Este,

procesamiento realizado con el programa estadístico SPSS, obteniendo los primeros resultados que identificaron la incidencia significativa de las variables mencionadas. Se pudo concluir en la imperiosa necesidad de promover y mantener un entorno y clima laboral saludable para que el desempeño laboral de los docentes sea más óptimo al identificado en el diagnóstico del estudio.

El estudio de Loayza et al. (2022) se direccionó en el contexto de enseñanza superior y abordó la relevancia motivacional en una organización educativa. De esta manera, se buscó conocer la influencia de la motivación laboral y el desempeño de los profesores de un centro de estudios superiores. Se fundamentó bajo una metodología cuantitativa correlacional con la participación de 70 docentes quienes fueron encuestados de forma virtual, cabe precisar que el cuestionario aplicado fue validado por expertos. Finalizado el recojo de los datos, se procedió a procesarlos utilizando la forma estadística que permitió mostrar los primeros resultados, existe correlación moderada de las variables mencionadas en el estudio. Por lo tanto, se pudo concluir que la relación identificada podría ser desarrollada e implementada mediante el apoyo pedagógico e institucional de los directivos y coordinadores académicos.

Sin lugar a duda, la investigación de Quispe Pareja (2020) ha permitido identificar los aspectos más resaltantes de la gestión directiva entorno al desempeño laboral de los docentes de secundaria en una escuela de enseñanza básica privada. El propósito del estudio consistió en demostrar el eficiente accionar de la gestión institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los profesores. Se fundamentó en una metodología cuantitativa correlacional y se tuvo la participación de estudiantes, docentes y directivos, siendo los primeros con mayor número y los últimos con una menor cantidad. A la población se le aplicó una encuesta validada que permitió recoger datos valederos, los cuales fueron procesados de forma estadística. Dichos resultados evidenciaron significancia a nivel de los constructos, por ende, se concluyó que la óptima gestión directiva predispondrá mejores niveles de desempeño de los profesores, sino es priorizado es evidente que el desempeño mostrará deficiencias.

## 2.3 Bases teóricas

### Gestión directiva

Para De la Cruz y Vargas (2009), al abordar esta variable, tiende a considerarla como la suma de acciones predisuestas al logro de propósitos organizacionales contando con el apoyo desinteresado de los colaboradores de la entidad educacional para consolidar el proyecto de escuela y las excelentes condiciones para el funcionamiento oportuno. Es interesante mencionar que la gestión es un trabajo conjunto y con el aporte de los directivos como líderes organizacionales se encaminan las actividades y su cumplimiento efectivo en un entorno saludable de labor educativa.

Del mismo modo, la gestión directiva, es percibida como el dominio de las acciones conscientes de los responsables en la conducción sobre las personas que laboran para lograr los objetivos planificados. Esta gestión implica compromiso de labor conjunta entre directivos, docentes y personal administrativo para disponer las condiciones mínimas en el cumplimiento del servicio educativo. Por ello, se predispone en vincular a los integrantes de la comunidad educativa en su labor específica en la institución, asumir responsabilidades para evidenciar mejoras en la enseñanza e implementación continua de los objetivos organizacionales (Müller, 2010; MINEDU, 2015).

Por otro lado, la gestión directiva tiende a asumir la conducción responsable de las acciones de los trabajadores asignados a su cargo para que la labor conjunta alcance las metas establecidas previamente y los vínculos con el contexto se amplíen de manera significativa. Tanto los docentes como el personal de apoyo administrativo son fundamentales en el desarrollo del proceso de enseñanza. Para Chiavenato (2014) la gestión directiva es concebida desde la perspectiva organizacional y en acciones que se ejecutan en el interior de las entidades o instituciones al realizar actividades de planificación, organización, de conducción y control sobre los recursos humanos, financieros e infraestructura para la obtención de las metas establecidas

en contraparte del logro y beneficio económico, entre otras acciones afines. De esta manera, la gestión directiva ha evidenciado cambios en aspectos relacionados con el ámbito administrativo técnico para poder conducir una entidad educativa cambiando la percepción y el paradigma clásico que se tenía con anterioridad. Así, la gestión directiva se constituye en asumir responsabilidades en torno al proceso de enseñanza, la mejora de su productividad académica y la consecución de las metas planeadas de acuerdo a cada institución educativa y con la participación conjunta de todos sus integrantes (Freire y Miranda, 2014).

Es importante considerar el aporte de Ana Luisa y Pila (2020) quienes definieron a esta variable como un proceso efectivo y organizado estratégicamente, que se predispone en concordancia con los objetivos institucionales. Es una acción de índole administrativa que integra acciones concretas por parte de cada uno de los integrantes de una entidad y que concierne cada una de las etapas de los procesos de gestión como la planeación, ejecución para poder lograr las actividades establecidas por la mejora de la institución educativa.

Por consiguiente, la gestión directiva involucra la planeación y ejecución de actividades educativas que impliquen el óptimo desarrollo, así como el perfeccionamiento administrativo y pedagógico. En el caso de las escuelas de educación básica regular, estas tienden a priorizar lo primero por encima de lo segundo, descuidando el proceso formativo de los educandos.

### **Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes**

Los profesionales en pedagogía y los directivos deben estar dispuestos al cambio continuo con una visión prospectiva de innovación en los procesos de enseñanza que permitan el logro efectivo de los aprendizajes en los educandos. De esta manera, es indispensable la presencia de una gestión directiva acorde a las circunstancias y exigencias contextuales, así como con las expectativas de los estudiantes en un mundo tan globalizado como es hoy. En ese sentido,

esta situación ha traído reformas sustantivas en el paradigma de la gestión educacional (Rivas, 2017).

Es fundamental que la educación contemporánea responda a los cambios socio culturales suscitados, puesto que desde la perspectiva de Sánchez y Araya (2013) las transformaciones suelen darse sin previo aviso a los implicados. Las condiciones que debe mostrar la institución educativa para la mejora de los aprendizajes se predisponen a cómo los directivos y demás miembros de la comunidad de enseñanza enfrentan las dificultades como producto de los cambios acontecidos. Cabe resaltar que, uno de los más evidentes fue la virtualidad educacional, el cual significó un reto institucional y pedagógico, puesto que antes de la emergencia sanitaria las sesiones de clase en el nivel básico regular y superior eran presenciales, pero ante la amenaza de la pandemia se optó por la enseñanza remota que trajo un desafío tanto para la gestión directiva como pedagógica.

Indudablemente, el advenimiento de la pandemia predispuso cambios institucionales en las escuelas, tanto para los directivos como docentes, ya que la virtualidad reemplazó la presencialidad de forma vertiginosa y en numerosas entidades de enseñanza estas transformaciones significaron adecuarse a la nueva modalidad educacional, en el fortalecimiento de las competencias digitales y el soporte socio emocional en medio de los difíciles predicamentos que implicó los efectos colaterales de salud relacionado con la pandemia en la mayoría de las personas. La virtualidad, para Abrate et al. (2022), ofreció una oportunidad en la mantención del servicio educacional y a su vez constituyó un reto organizacional en realidades donde la conectividad era inviable o no existía. Así, la gestión directiva con una perspectiva innovadora fue fundamental para el establecimiento de acciones transformadoras y de interés académico en beneficio de la población estudiantil. Por lo tanto, el liderazgo, la capacidad de toma de decisiones, planeamiento estratégico, la resolución de situaciones problemáticas y la

captación de recursos financieros constituyeron los factores claves de atención de la gestión educacional.

El proceso de enseñanza aprendizaje, para Miranda (2016), se tiene que adecuar a las necesidades que se viven en la actualidad y en el entorno inmediato. La educación debe responder al ritmo de estos acontecimientos y a su ritmo cultural. La formación integral de los educandos es la respuesta a este cambio vertiginoso, que conlleva a los docentes a implementarse y actualizarse en sus competencias profesionales y actitudinales que permitan la formación de una persona capaz de resolver situaciones problemáticas con una mirada transversal en cuanto al cuidado ambiental, valoración y respeto por la interculturalidad, equidad de género en un mundo tan complicado y globalizado. Los retos que debe afrontar la educación son variados por lo que dependerá de su accionar para el desarrollo de la sociedad y de la persona para que pueda progresar y mejorar su calidad de vida, de lo contrario es complicado pronosticar un cambio y continuará el subdesarrollo, vulnerabilidad socio emocional, la desigualdad evidente y la posición incongruente de las exigencias del mundo presente. Es importante considerar que la educación es un elemento de cambio en la sociedad, puesto que transforma los recursos humanos más valiosos y los forma para la vida en un proceso paulatino de desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades y actitudes en beneficio individual y colectivo.

Las condiciones que son gestionadas por los directivos para mejorar los aprendizajes se enfocan en planificar el proceso pedagógico que es clave para el desarrollo formativo de los individuos. Del mismo modo, la relevancia por la convivencia conjunta desde una visión democrática e intercultural que respete y valore las tradiciones y costumbres de los demás sin un ápice de discriminación cultural. También, involucra la participación del entorno familiar en los procesos pedagógicos como soporte indispensable en la formación de los educandos, así como de la comunidad externa, aliados institucionales en la enseñanza formativa de los futuros ciudadanos.

Por lo tanto, las condiciones de predisposición para las actividades educacionales no solo serán óptimas sino evidenciables en un entorno saludable en el que, tanto los educandos como los docentes, directivos y demás integrantes de la comunidad de enseñanza, puedan desenvolverse sin ningún inconveniente, en donde la interacción, el diálogo, el respeto mutuo y el trabajo colaborativo constituirán los referentes significativos para disponer de acciones concretas en beneficio de la gestión educacional.

### **Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje**

La planificación es asumida por los directivos y es propia de la gestión educacional. De este modo, implica responsabilidad y para Moreno y Soto (2019) es un instrumento de trabajo que permite facilitar el ordenamiento y la predisposición de las acciones pedagógicas en torno a la enseñanza aprendizaje de los educandos, así como el control de las actividades internas administrativas, además, en base a lo formulado, en los propósitos establecidos y los recursos disponibles para poder evidenciar lo programado de forma óptima. Así, se podrá desarrollar estratégicamente las acciones a continuar en el año escolar acorde a lo establecido en el proyecto educativo institucional, lo que vuelve este documento como el ideario fundamental que guiará a la entidad educativa en el cumplimiento de sus actividades. De esta manera, los directivos y coordinadores son capaces de tomar decisiones en concordancia a lo predispuesto con anterioridad a los inicios de la labor formativa.

La planificación es la función que se direcciona en proponerse objetivos y metas, así como disponer de viabilidad en su logro, mediante la elaboración de planes acordes y actualizados que evidencien los recursos que cuentan para las actividades a realizar y las decisiones a ejecutar para consolidar un cambio sustantivo institucional (Daft, 2011). Es función de los directivos el proceso de toma de decisiones y el proceso estratégico para su ejecución en beneficio de la mejora educacional y las acciones formuladas en conjunto que permitirán dicha mejoría institucional.

Sin lugar a duda, la planificación es indispensable puesto que su predisposición positiva evidenciará el logro de la gestión directiva. Cabe resaltar que la planeación de acciones corresponde a lo que se pretende hacer y se va a realizar sin miramientos, lo que implica la disposición de una hoja de ruta de las actividades a ejecutar, los principios que la orientarán, el cronograma y secuencia de actividades. La planificación cuenta con un accionar sistematizado que desarrolla de forma integral dichas actividades que sirven de apoyo al trabajo conjunto institucional, puesto que fija el curso a seguir de manera ordenada para que se materialice de la mejor forma en la organización. También, es importante considerar que la planeación aborda los elementos básicos para que se puede formular los diferentes documentos que apoyarán la gestión educativa como la situación problemática, el diagnóstico, las necesidades contextuales que conlleven al establecimiento de otras acciones de mejora institucional (Carriazo et al., 2020).

Por consiguiente, al abordar la planificación, es importante considerar los elementos a incluir en la antelación estratégica de las acciones a ser efectuadas durante el desarrollo de la gestión educacional, tanto el diseño curricular como la evaluación constituyen los procesos más relevantes a ejecutar por parte de los miembros de la comunidad educativa. Sin una adecuada planificación se evidenciará la improvisación y disposición de acciones sin intencionalidad pedagógica ni convenientes para el desarrollo de los aprendizajes de los educandos. Es responsabilidad de los directivos priorizar las actividades de planeación, el cumplimiento de las mismas mediante el acompañamiento de la labor docente en visitas educacionales que fortalezcan la práctica pedagógica y el desarrollo de las acciones planificadas.

### **Convivencia democrática e intercultural**

La convivencia como capacidad tolerante y de disposición frente a los demás constituye uno de los aspectos básicos en la gestión directiva que involucra a nivel de docentes y administrativos el clima institucional y con los educandos se enfoca en la aceptación a todos en el entorno educacional, mediante el respeto de las diferencias que puedan surgir como resultado

de la acción de convivir con varias personas en una organización. La convivencia implica el reconocimiento y valoración individual, así como de las demás personas, desterrando situaciones discriminatorias (Fierro, 2013).

Al referirse sobre la convivencia democrática, implica que el convivir en grupo a nivel institucional se evidenciará un proceso de construcción continua en el que se suscitan interacciones, negociaciones relevantes, soluciones esmeradas que llevan a la elaboración significativa de un proceso histórico cultural que Geertz (1994) lo describe como natural y de predicción en el grupo, otorgándole familiaridad que constituye la identidad del mismo y de sus integrantes. De esta manera, la acción de convivir en una entidad se direcciona sobre el marco referencial de identidad conjunta grupal manifestándose de forma concreta en las relaciones cotidianas, las acciones y su significancia, valoración de las creencias individuales. Así, la construcción socio cultural de la convivencia se predispone en la vivencia de sus integrantes con un sentido familiar y natural que permite manifestar la seguridad y predicción respectiva de dicho accionar que suele involucrar puntos divergentes y discordantes entre los individuos.

Por ello, la convivencia democrática para Fullan (2016) no solo aborda la relevancia de vivir sino en el accionar que lleve a la ejecución de situaciones que permitan el respeto mutuo entre las personas que comparten un entorno mediante el trabajo diario. La armonía entre los individuos y de los grupos sociales permitirá la mejora de la gestión directiva, puesto que al evidenciar un entorno saludable y de respeto se ha logrado un aprendizaje valedero en la revaloración de la persona semejante sin considerar cuestiones de desigualdad entre las personas. Por ello, el respeto de la convivencia democrática implica una obligación socio emocional cultural que lleva a disponer de un trato igualitario sin manifestar disconformidad ni diferencias.

En relación a la interculturalidad, se hace mención que involucra la valoración intercultural y la búsqueda de un diálogo conciliador y asertivo para poder intercambiar experiencias en un entorno social equitativo (Walsh, 2009). De esta manera, la enseñanza

intercultural implica situaciones democráticas que promuevan espacios de apertura y tolerancia social entre los grupos culturales y, en el ámbito educacional, constituye una propuesta de mejora al formar estudiantes interculturales capaces de reconocer y valorar sus orígenes familiares para poder respetar a los demás, evitando toda forma asimétrica de convivencia entre los individuos. Es por ello indispensable considerar que los proyectos de intercambio escolar y los viajes de estudio son fundamentales en el desarrollo del enfoque intercultural del diseño curricular y en el proceso de gestión educacional, no solo porque los educandos tienen contacto directo con la realidad y su problemática, sino con las personas y su idiosincrasia que permitirá el reconocimiento del bagaje cultural, la valoración de sus expresiones y el intercambio de experiencias entre los individuos que servirá de referente para priorizar el respeto mutuo entre los participantes, puesto que una persona menoscaba la cultura de un pueblo porque desconoce o no ha interactuado con sus integrantes, lo que implica la predominancia cultural, las diferencias y prejuicios que solo ha acarreado dificultades en la convivencia social (Paredes y Carcausto, 2022). Al referirse a la interculturalidad, también se desarrolla un tema ético, de reconocimiento a la diversidad de grupos con expresiones culturales válidas encaminado a la aceptación social, evitando que se mantenga proscripta en los espacios públicos.

### **Participación de las familias y comunidad**

La participación es la acción individual o colectiva de intervenir de forma voluntaria en diversos eventos que acontecen en el medio que se desenvuelve por parte del ser humano. Este accionar constituye un derecho inalienable de los ciudadanos en cuanto a los grupos a injerir en la toma de decisiones involucradas en la gestión directiva. De esta manera, es considerado el ejercicio pleno del proceder de un grupo familiar, social o comunidad que se encuentra organizada democráticamente. Así, la participación es una acción consciente de las personas organizadas para la deliberación y decisiones de asuntos relevantes relacionados con aspectos socio culturales, económicos y políticos que involucren actividades planeadas en los procesos de

gestión. Al participar en los asuntos educacionales se predisponen en las decisiones organizacionales y en la acción de enseñanza que tiene influencia directa en el desarrollo de los educandos y de sus aprendizajes (Aubert et al., 2014).

Para Pizarro et al. (2013) el desarrollo cognitivo de las personas durante el proceso formativo no puede estar aislado ni corresponder únicamente la responsabilidad de enseñanza y consolidación del aprendizaje en los docentes, puesto que, al ser un desarrollo conjunto, se encuentra ligado al entorno familiar y del contexto en donde habita. El aislamiento educativo solo conlleva a formar personas ajenas a los problemas cotidianos locales e indiferentes al cambio. Toda acción debe darse en el contexto social que involucra a la familia, este proceder se evidenciará en el tiempo y con el desarrollo socio cultural de las personas. La participación familiar comunitaria dependerá de factores internos descritos y externos que se enfocan en relación con la actitud y el comportamiento en el entorno social, así como en el papel desempeñado por las organizaciones y entidades gubernamentales.

La participación de la familia y comunidad es fundamental, puesto que promueve una mayor atención a las necesidades que puedan tener los integrantes familiares, del mismo modo, la mejora de la atención de los padres con sus hijos. Para Sarmiento y Zapata (2014) se tiende a contribuir al desarrollo comunal y a forjar alianzas estratégicas con la escuela para la optimización de las condiciones del servicio de enseñanza e identificar la problemática comunitaria. Así, el desarrollo integral de las personas se prioriza en el aspecto actitudinal que permita la capacidad de resolver situaciones problemáticas de manera libre y autogestionaria. Así mismo, se establece una continuidad de la escuela en la comunidad, entre el diseño curricular y la familia que afianzará el aprendizaje de los educandos de forma contextualizada. La participación contribuirá al diseño de documentos de gestión significativos que eviten la contradicción y pugnas culturales entre la entidad educativa y el núcleo familiar, propiciando de forma integral la valoración cultural del entorno social y del patrimonio respectivo.

Evidentemente, el ámbito familiar y su participación son indispensables en el proceso enseñanza aprendizaje, el involucramiento implica el apoyo al desarrollo formativo y la atención a la diversidad. En ese sentido, la relación familia y escuela supondrá el soporte básico para evidenciar mejoras en el desarrollo cognitivo, procedimental y actitudinal de los educandos, puesto que las fortalezas y debilidades que poseen podrán ser abordadas desde una perspectiva integral, evitando toda forma de exclusión sino predisponiendo una educación de calidad a todos los participantes del servicio educativo. Así, la gestión educacional deberá adecuarse a las necesidades contextuales y a las exigencias que cambian de forma vertiginosa en un mundo globalizado.

Por lo tanto, la presencia participativa de la familia en primer término en el proceso formativo se vuelve fundamental para el desarrollo comunitario y el involucramiento de los futuros ciudadanos en los asuntos públicos que beneficien la convivencia social.

### **Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes**

Estos procesos tienen una enorme responsabilidad en la implementación y fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes, puesto que esta actividad no puede recaer en la voluntad desinteresada del profesor, sino en un plan efectivo de mejora que apunte al fortalecimiento de la práctica pedagógica (Sánchez et al., 2019). De esta manera, la orientación mediante acompañamiento y monitoreo de las acciones planificadas en clase constituyen un propósito ideal para mejorar el desempeño de los docentes y el desarrollo de los aprendizajes. Se debe considerar importante que el apoyo directivo es reconstructivo, metódico, sin fines sancionadores ni cuestionadores ante la identificación de alguna falencia educativa.

Toda acción de supervisión o cumplimiento de las funciones institucionales no puede percibirse como un accionar proclive a la sanción, sino adecuarse a un proceso de fortalecimiento de la práctica laboral con fines reconstructivos, puesto que, en el caso del docente, implica la

actualización de estrategias metodológicas y ampliación del dominio temático en materia de investigación. Sin lugar a duda, el proceso de acompañamiento manifestada en visitas individualizadas de la labor institucional constituirá referentes de mejora y de implementación posterior por parte del personal supervisado que beneficiará los aprendizajes.

Los procesos pedagógicos son fundamentales en la gestión directiva y, desde la perspectiva de Perrenoud (2010), constituyen la secuencia efectiva del desarrollo de las capacidades y actitudes de las personas mediante un proceso de interacción que le concede a la educación la formación de las personas desde muy temprana edad. En ese sentido, la gestión directiva tiene como prioridad la mejora de estos procesos mediante la implementación docente que a su vez permitirá una mejor enseñanza y uso de estrategias activas para que la adquisición de los aprendizajes sea óptimo y significativo para los educandos (Ibrahim y Al-Taneiji, 2019).

Los procesos pedagógicos se predisponen en la relevancia de potenciar la profesión docente que en los últimos años ha evidenciado indiferencia por las capacitaciones por parte de los directivos. Del mismo modo, el proceso de acompañamiento sistemático que permitirá la verificación del cumplimiento de las acciones pedagógicas planificadas, servirá como punto de apoyo para la mejora continua de la práctica educacional y el desempeño docente.

### **Potenciar la profesionalidad**

La educación en la actualidad se encuentra ceñida no solo por el incremento de la oferta educacional en todos los niveles tanto en el sector privado como público, los cuales no siempre se enfocan en propósitos educativos ni a las necesidades contextuales que exigen aspectos innovadores como la virtualidad y la investigación. En ese sentido, la profesión docente se vuelve indispensable para el desarrollo efectivo de los procesos pedagógicos. Sin embargo, la formación inicial de los profesores no es satisfactoria ni alcanza los estándares de calidad de enseñanza en

los centros de estudios, lo que evidencia una problemática continua en el proceso formativo de los docentes como de los estudiantes a su cargo (Nieva y Martínez, 2016).

Los cambios necesarios deben direccionarse en una política de implementación y capacitación constante que permita subsanar falencias en el conocimiento disciplinar de las áreas de enseñanza, puesto que constituye la mayor problemática en la etapa formativa de los futuros profesores. El docente no solo debe ser formado en contenidos metodológicos didácticos, sino también, en contenidos disciplinarios que involucren conocimientos de humanidades, ciencias y matemáticas con el fin de no evidenciar dificultades en el dominio temático durante el desarrollo de la práctica educativa. De esta manera, la potencialidad de la profesión debe partir de los directivos y consolidarse con el compromiso de los profesores por la capacitación continua que evidencie la mejora de su práctica pedagógica durante el acompañamiento docente (Martínez & González, 2010).

La investigación, para Nolasco et al. (2021), es un proceso de indagación de situaciones problemáticas que conllevan a una óptima solución y constituye el mayor reto docente el poder desarrollarlo con los estudiantes, es decir suscitar el interés por investigar en las aulas desde una perspectiva de mejora de la realidad, el planteamiento investigativo y el proceso de recojo de información respectiva. En ese sentido, la implementación de las competencias investigativas servirá para fortalecer la práctica docente en la enseñanza con los educandos y se pueda evidenciar productos académicos de alta significancia y de impacto por su viabilidad de acción. El fomento de la investigación no puede quedar exento de la educación básica regular.

El perfil profesional del docente en este mundo globalizado debe afianzarse como un problematizador de situaciones y suscitador del interés por el aprendizaje tomando como referencia el contexto real para que se pueda vivenciar los contenidos a enseñar. Así, la denominada praxis reflexiva docente, equivale a la construcción cognitiva teórica que se complementa con la práctica vivencial durante el desarrollo de las sesiones de clase.

La profesión docente se enfoca en la formación integral de las personas, el futuro potencial del país, mediante la disposición de una práctica pedagógica activa con estrategias metodológicas que afiancen el proceso formativo en torno al contacto con la realidad problemática. De esta manera, la capacitación y potenciación de la profesión docente otorgará al profesional de la educación el fortalecimiento de sus competencias, a la mejora en la toma de decisiones, a la reflexión actitudinal de su desenvolvimiento en aula y la interacción con los educandos, que fomentará el conocimiento práctico de la profesión en concordancia con la reflexión de su práctica cotidiana en un contexto totalmente diferente al que vivenció en el pasado cuando se formaba para ser profesor en un centro de enseñanza superior (Fernández y Fernández, 2016).

### **Acompañamiento sistemático**

El acompañamiento, para el MINEDU (2014), es una asesoría planeada con anticipación que se caracteriza por estar organizada de forma sistemática y contextualizada a la realidad educativa que involucra la participación docente en el cumplimiento de las acciones planificadas en su práctica educativa. Para Macahuachi y Ramos (2021) es un proceso de supervisión sin fines sancionadores que ejecutan los directivos en coordinación con los profesores con el propósito orientador de los aspectos técnicos que evidencien el avance progresivo de las diversas capacidades y actitudes de los educandos y permitan generar espacios de reflexión pedagógica mediante la interacción mutua para identificar el nivel de desarrollo de las competencias docentes que aprueben la consecución de los logros educacionales en relación con los aprendizajes.

El acompañamiento no solo mostrará aspectos para ser mejorados sino aquellos que se encuentran estables. En ese sentido, los profesores presentan debilidades en el desempeño pedagógico que pueden ser implementados mediante estas visitas al aula por parte del directivo con un carácter reconstructivo y reflexivo que mitigue la situación de falencia identificada. El trabajo colegiado constituye una fortaleza de gestión directiva entorno a la práctica educacional,

para que el proceso de acompañamiento se enfoque de forma oportuna y de índole formativa en el proceso del logro de los aprendizajes (Balarín y Escudero, 2019).

El seguimiento de las acciones educativas es fundamental en los procesos de gestión, debido a que, según Salazar y Marques (2016), este accionar permitirá identificar el nivel de desempeño pedagógico y las competencias docentes en concordancia con la enseñanza diaria en clase con el propósito de reconocer falencias, así como fortalezas de cada profesor durante la secuencia didáctica y partir de ello a fin de tratarlo en el trabajo colegiado como en el acompañamiento sistemático para que generen estrategias de apoyo y así lograr evidenciar la mejora en el fortalecimiento de sus capacidades para el desarrollo de las clases.

### **Desempeño docente**

El objetivo primordial de la gestión directiva en las instituciones de enseñanza es la calidad educativa. De esta manera, el indicador que evidencia dicha excelencia corresponde al desempeño y mejora de la práctica pedagógica, lo que constituye en una preocupación para los directivos acerca de la optimización de los procesos de gestión respectiva. La educación es un derecho más que un servicio, que no evidencie distinción en su proceso formativo y que sea equitativo para las personas. Es por ello, que la presencia de un docente capacitado y predispuesto para ejercer la enseñanza en el mundo actual es fundamental, así como la verificación de su accionar pedagógico en la secuencia didáctica, que a su vez permitirá el desarrollo de aprendizajes relevantes (Carlos, 2016). Así, esta variable es clave para la enseñanza de los educandos y la gestión institucional.

Al referirse como desempeño docente, Castro (2015) ha sido muy enfático al considerarlo como la tendencia establecida de las diversas fortalezas y competencias cognitivas de los profesores en el dominio temático y uso de metodologías activas durante las sesiones de aprendizaje en concordancia con el sentido ético. Se resalta que el desempeño es evidenciable

desde la etapa de planeación docente y que se materializa tanto en la ejecución como en la evaluación de los aprendizajes. Sin lugar a duda, las escuelas y centros de enseñanza superior se han predispuesto en el desempeño eficiente de los profesores que permitirá de manera paulatina a la consecución de la calidad educacional (López y López, 2019).

Por otro lado, el desempeño docente es percibido como la acción variada de actividades que un profesional de la educación establece para efectuar su labor formativa con sus educandos, y que incluyen situaciones, eventos relacionados con el ámbito institucional y los procesos de gestión (Díaz y Picón, 2016). También, es interesante lo sustentado por Beauchamp (2014) en cuanto al desempeño que concibió como una práctica educacional ligada con el perfeccionamiento de las habilidades de interacción de las personas, aspectos cognitivos, el uso adecuado de recursos para el desarrollo de las sesiones que influyen de forma significativa en el aprendizaje de los estudiantes.

### **Preparación para el aprendizaje**

La etapa de planificación y preparación de los aprendizajes es relevante para los procesos pedagógicos e institucionales, debido a que es la parte inicial del proceso e incluye las múltiples acciones a realizar como los contenidos, metodología y evaluación. De esta manera, para Castillo y Cabrerizo (2010) es la previsión curricular de las actividades educacionales con el objetivo de desarrollar sesiones pertinentes que lleven al logro de aprendizajes. Se tiene que considerar la disposición de las acciones en documentos variados que especifiquen determinados propósitos como el programa anual de los aprendizajes, las unidades, proyectos y sesiones que direccionen hacia lo que se pretende enseñar y lograr, por parte de los docentes y directivos, la calidad educacional. Así, esta etapa se encuentra enfocada en torno al currículo nacional, que es relevante su adaptación de acuerdo al contexto de la entidad educativa.

La predisposición de las acciones educativas a planificar debe estar adecuada a las necesidades contextuales de la institución, en primer término. Luego, ante la diversidad de los estudiantes, permitir en su programa actividades significativas y viables que puedan incluir a todos los participantes sin ninguna distinción. Es por ello que los directivos y docentes estarán actualizados e implementados en estrategias convenientes para la atención de los estudiantes con necesidades diferentes en el marco del buen desempeño directivo y docente. Es relevante considerar un diseño curricular acorde a los estilos, destrezas y características de la población estudiantil.

Para Carriazo et al. (2020), la preparación es indispensable en la consecución de los propósitos educativos, puesto que reorienta la gestión directiva en concordancia con los planteamientos de mejora formulados. Por otro lado, la presencia de los documentos curriculares no solo podrá evidenciar la direccionalidad de la secuencia de enseñanza, sino que su contenido debe mostrar la intencionalidad pedagógica. Así, tienen que ser concretos y especificar las actividades a desarrollar con la evidencia de aprendizaje que conduce a un producto académico. Asimismo, los enfoques y metodología de enseñanza deben estar articulados con las demás áreas para predisponer una visión transversal educativa en relación con la problemática del contexto. Según Oscco (2015), esta etapa le permite a los profesores y directivos el conocimiento de la diversidad escolar, el dominio temático, la adecuada selección de los recursos de aprendizaje, así como las estrategias de enseñanza que se relacione con los criterios evaluativos de lo que se pretende obtener durante el desarrollo de las sesiones de clase.

### **Contexto de los estudiantes.**

El medio en el que se desenvuelven a diario las personas presenta dificultades y problemáticas que afectan a la mayoría que lo habita. Es por ello que la escuela constituye el escenario para que los estudiantes puedan aprender y conocer las situaciones que afectan el contexto y buscar posibles soluciones viables. De esta manera, la construcción de un medio para

el desarrollo formativo se ve influenciado por los eventos que se suscitan a diario en la sociedad (Aaron, 2016). Frente a esta disyuntiva, el docente asume como un reto pedagógico para poder obtener una acción de cambio o mejora tal como se encuentra en su planificación. En ese sentido, el contexto de los estudiantes constituye el entorno, el medio en que encuentran habitando, donde la escuela se ubica como nexo del ambiente y es la responsable de elaborar lineamientos, propuestas que sirvan de forma significativa a la mejora de la situación contextual en concordancia con los objetivos curriculares de la IE.

Es importante, según Daura (2013), considerar el aspecto más valioso del contexto desde una visión general en el proceso formativo de los individuos que le permita la posibilidad del conocimiento crítico de su realidad que involucra su familia, la escuela, el trabajo y otros afines en relación con lo que rodea el mundo de los educandos. El contexto contiene elementos que deben introducirse en la planeación mediante situaciones reales que pueden solucionarse. Del mismo modo, es un entorno clave donde se evidencia notable influencia en la escuela y aspectos propios de ética, idiosincrasia, autoridad, convivencia, conocimientos, valores entre otros.

Por lo tanto, la identificación de la problemática de la realidad permitirá la integración de los miembros de la comunidad educativa con el medio y poder abordar las situaciones a resolver mediante propuestas viables de ejecución que conlleven a soluciones pertinentes en concordancia con los enfoques educativos y el respeto del entorno. De esta manera, el contexto constituye el escenario fundamental para desarrollar las propuestas investigativas que se predispongan a la mejora contextual de la realidad y la calidad de vida de las personas que habitan en su entorno.

### **Contenidos disciplinares.**

Son definidos por López (2013) como la variada información conceptual, actitudinal que se pretende transmitir mediante la enseñanza y respecto a los objetivos educativos

planificados desde una perspectiva de interacción presencial, así como a distancia (virtual). Así, estos conocimientos son predispuestos en el proceso formativo y en la etapa de planeación.

Los contenidos disciplinares forman parte del bagaje cultural social y de los conocimientos desarrollados por la humanidad a lo largo del tiempo mediante investigaciones minuciosas e indagaciones científicas que han permitido la mejora de calidad de vida de las personas. En ese sentido, estas disciplinas brindan una visión integral del desarrollo conceptual y los cambios acontecidos en la sociedad. Es por ello que, en el ámbito educacional, se proponen acciones estabilizadoras que generan las disciplinas para que las actividades cobren sentido e intencionalidad pedagógica durante el desarrollo de las sesiones de clase (Lee y Spratley, 2010). Es importante acotar que las disciplinas y sus contenidos se disponen en el ámbito de la enseñanza e investigación continua que fomenta la acción productiva científica del conocimiento en concordancia con los propósitos educacionales.

Por consiguiente, lo disciplinar que se ha establecido en disciplinas de estudio y en contenidos relevantes desde mucho tiempo atrás y se encuentra constituido de forma pertinente y desde una perspectiva institucional, presentan objetivos establecidos y direccionados a los conocimientos especializados sobre una determinada área académica que involucra propuestas teóricas, conceptos formulados y organizados con un lenguaje científico, la presencia de metodologías adecuadas que permitirán el dinámico mecanismo de los procesos de gestión directiva.

### **Procesos pedagógicos.**

Son considerados como acciones desarrolladas por los profesores con un propósito intencional y direccionado al desarrollo de aprendizajes en el proceso de enseñanza. Se predispone en la elaboración constructiva de los contenidos, actitudes que viabilicen el óptimo perfeccionamiento de las competencias de los educandos (Córdoba y Arrieta, 2017). El

MINEDU (2016) y el nuevo currículo son muy específicos al concebirlos como un conjunto de prácticas educacionales relacionadas en un contexto de enseñanza con el objetivo concreto de desarrollar los aprendizajes mediante la secuencia didáctica de clase encaminado hacia las competencias y capacidades de los participantes escolares. También, es relevante considerar lo manifestado por Sucasaca (2018) quien lo define como un proceso constructivo interno relacionado con las habilidades de los individuos, su desarrollo y las conexiones que le permitirán elaborar acciones complejas e interactuar con sus pares para la facilitación de los aprendizajes desde una mirada socioemocional y ética de los educandos.

Los procesos pedagógicos tienen como eje principal al aprendizaje y su desarrollo es la prioridad. Así, la problematización es el componente inicial que permite el planteamiento de una disyuntiva del mundo real a los estudiantes como un desafío a ser resuelto. Luego, el propósito y organización que se enfoca en el sentido de lo que se pretende aprender y cómo será evaluado de acuerdo a la organización de las actividades. En cuanto a la motivación, se despierta el interés de los educandos por aprender con actividades activas e interactivas. Del mismo modo, la presencia de los saberes previos para poder enlazarlo con el nuevo conocimiento a aprender. La gestión y acompañamiento permite la identificación de debilidades y fortalezas de la práctica educativa con fines de implementación de las mismas. La evaluación comprueba los avances logrados en el desarrollo de los aprendizajes (MINEDU, 2016).

### **Coherencia de los aprendizajes.**

El docente, al articular sus ideas y pensamiento en los documentos pedagógicos, permite que los educandos puedan interpretar, pensar desde un juicio crítico la realidad que lo rodea. La imagen del docente es fuerte y significativa en la vida de los estudiantes y eso constituye una herramienta vital en el proceso de enseñanza. En ese sentido, es indispensable que la coherencia educacional se predisponga de forma activa en la función docente y la práctica pedagógica, eso involucra en los aprendizajes (Fernández y Fernández, 2016).

La coherencia parte del profesor al seleccionar los contenidos, actitudes, metodologías y evaluación a ser aplicadas en las sesiones de clase, así como en la facilidad del dominio temático con los educandos en un ambiente saludable de respeto mutuo e interacción recíproca que influirá en el compromiso educacional de los participantes escolares con la escuela, el contexto y el entorno familiar, siempre con la credibilidad en la figura docente que se vuelve un paradigma durante el proceso de enseñanza. La relevancia de lo que se enseña dependerá de la labor docente y la conciencia efectiva de su proceder formativo. Sin lugar a duda, la coherencia guarda relación con la seguridad cognitiva y del convencimiento del discurso pedagógico, así como su actuar en el mundo cotidiano. Ser coherente es saber enseñar con el ejemplo y disponer de contenidos, estrategias actualizadas que permitan a los educandos desarrollar una enseñanza acorde a las expectativas contextuales actuales (Castillo y Cabrerizo, 2010). Así, el docente en su discurso argumentativo no puede ser contradictorio ni ajeno a la realidad en la que vive. Los educandos guardan confianza hacia la figura docente y la alteración de la misma desencadena en situaciones discordantes que perjudican el desarrollo formativo y el logro de los aprendizajes.

### **Uso de recursos.**

Los recursos educacionales permiten el apoyo didáctico y el reforzamiento del desempeño docente de modo que, las actividades pedagógicas, se desarrollen de forma óptima. La relevancia, según Vargas (2017), se predispone en la incidencia que se adjuntan como estímulos a los sentidos de quien aprende, para ponerlo en contacto con la temática a desarrollar. La utilización de los mismos en clase implica el compromiso pedagógico y la implementación de la aplicabilidad en el manejo informático puesto que son elementos interactivos indispensables en todo proceso de enseñanza.

La selección de los recursos para su uso pertinente en las sesiones de clase constituye una preparación conveniente. En ese sentido, los recursos no solo deben evidenciar la intencionalidad

pedagógica, sino ser motivantes y de interés por aprender. Los recursos educativos para sesiones presenciales y virtuales son fundamentales en la secuencia didáctica y es labor del docente, mediante el trabajo colegiado, disponer de ellos para la aplicabilidad en clase.

Los recursos presentan características muy puntuales que se adecuan a las necesidades educacionales y a la temática a desarrollar por parte del profesor tanto con los recursos escritos, audiovisuales como los informáticos que son los más utilizados en el aula de clase (Menacho, 2015). Es fundamental considerar que el uso de los recursos permitirá complementar la temática teórica abordada y lo hará más viable mediante las particularidades motivacionales que presentan en su contenido. En ese sentido, el uso de los recursos en una sesión de aprendizaje, no solo articulará los componentes que forman parte de la misma, sino que otorgará a los docentes a mantener la concentración, así como despertar el interés de los estudiantes por el aprendizaje mediante la aplicación de estos medios en la medida que consoliden los temas abordados desde una perspectiva transversal. Por lo tanto, el uso de los recursos es responsabilidad de los docentes, su selección afianzará el proceso de enseñanza y fortalecerá el logro de los aprendizajes en los estudiantes.

Es así que, el uso de los recursos se encuentra inserto en la etapa de planeación. De aquí se seleccionarán las más adecuadas y predisuestas a la intencionalidad pedagógica para que el desarrollo de la secuencia didáctica sea efectivo y consiga dinamizar la práctica educacional a beneficio de los educandos en el logro de los aprendizajes. Sin lugar a duda, los recursos de origen informático y escrito constituyen los más utilizados en el proceso de enseñanza aprendizaje (Menacho, 2015).

### **Proceso de evaluación**

La evaluación, como parte del proceso de enseñanza, es relevante, puesto que desde lo indicado por Gil et al. (2017), presenta una función de regulación en relación al aprendizaje, debido a que

principalmente, se encuentra condicionada a las demandas de promoción evaluativa en los sistemas educativos. En ese sentido, se le considera como un proceso guiado de comunicación efectiva que integra saberes y destrezas orientadas a la consecución de los resultados idóneos de progreso de los aprendizajes. La evaluación es un recurso curricular de verificación de los logros alcanzados durante el proceso de enseñanza y que su disposición permitirá la mejora educacional, puesto que es una guía de lo que hay que aprender y, por otro lado, es reflexiva en la mejora de lo aprendido.

Según Cuenca (2013), la evaluación es el conjunto variado de acciones que se encuentran conformados en el proceso sistemático de recojo, análisis e inferencia de la información, que conlleva a formular un juicio cualitativo o cuantitativo de las evidencias efectuadas por los individuos, grupos sociales o situaciones en concordancia con los criterios establecidos para poder proceder a la toma de decisiones correspondientes. Por otro lado, la evaluación implica abordar los aprendizajes como la prioridad en el proceso formativo y es el eje básico de la planificación curricular por las implicancias que otorga en los resultados. La evaluación permite el cambio y la mejora de la enseñanza; no debe concebirse como una acción sancionadora y de interés momentáneo, sino como un proceso global que favorece la enseñanza y los aprendizajes significativos.

### **Enseñanza para el aprendizaje**

En esta etapa se hace mención al cumplimiento y efecto del acto de enseñar realizado por los docentes como resultado de la planeación de las actividades educacionales que lo conduce al escenario de enseñanza que corresponde al aula de clases. Es importante acotar que la sistematización conceptual y actitudinal permitirá el desarrollo paulatino de los procesos pedagógicos de modo que sean evidenciables en el entorno. Este proceso que corresponde a la enseñanza prioriza la presencia de contenidos, enfoques y estrategias que permitan consolidar lo planificado por los profesores (Huapaya, 2019).

La intervención docente en el proceso formativo dependerá en gran medida del óptimo desarrollo de la enseñanza, aunado por un clima favorable y un trato cordial, fomentará el interés por aprender, de lo contrario solo favorecerá a la indiferencia escolar y, por ende, a la deserción por estudiar lo que perjudicará a los educandos. Sin lugar a duda, el profesional educativo es el experto en la selección de las acciones planeadas, es el iniciador y gestor de las situaciones en clase, así como de la interacción que susciten el interés de los participantes contando con el uso de estrategias, métodos y otros recursos para su aplicabilidad educativa. La enseñanza para el aprendizaje para Hakim (2015), se direcciona al proceso formativo e incide en la imperiosa necesidad de fortalecerlos de forma continua, abordar los criterios evaluativos mediante la elaboración de rúbricas evaluativas que evidencien el avance y calificación del proceso pedagógico en marcha. Así mismo, permitirá brindar aspectos de mejora en adelante.

Por lo tanto, este proceso de ejecución de las acciones educativas debe evidenciar el dominio general de los recursos, contenidos y actitudes como referentes del conocimiento y como instrumentos a ser utilizados en la secuencia didáctica para que no muestre situaciones descontextualizadas ni que fomente la indiferencia y el tedio por la escuela. Indudablemente, el interés y la motivación son los referentes puntuales de la enseñanza para el aprendizaje en el proceso formativo.

### **Aprendizaje, convivencia democrática y diversidad**

El logro de los aprendizajes constituye el eje básico de la gestión directiva y la práctica educacional, puesto que evidencia el desarrollo efectivo de las acciones pedagógicas planificadas. Así, el aprendizaje es percibido por Diaz Barriga y Hernández (2005) como el proceso que modifica de forma adecuada las habilidades, conocimientos y actitudes de las personas teniendo al estudio, la enseñanza, la observación y la instrucción como los referentes puntuales para dicho procedimiento. Del mismo modo, este cambio implica un crecimiento

cognitivo atribuible al proceso de enseñanza y a la labor docente que en forma reflexiva promueve el desarrollo efectivo de las capacidades de los individuos.

En cuanto a la convivencia democrática durante la secuencia didáctica, esta tiende a direccionarse en el entorno armonioso y el respeto hacia los demás en cuanto a sus expresiones culturales, puesto que las personas constituyen sujetos de derecho. La convivencia se efectúa en la escuela y, mediante relaciones de tolerancia y consideración, se mantiene en el entorno de docentes, estudiantes, directivos y administrativos en armonía, lo que evidencia un aprendizaje relevante en el desenvolvimiento de un contexto saludable y de respeto al derecho de los demás (Fierro, 2013).

La diversidad se presenta como parte del enfoque intercultural y aborda el reconocimiento del semejante en el sentido individual con la reivindicación socio cultural de las personas y sus diferencias. En el ámbito educativo, la diversidad desempeña una labor primordial por lo que es esencial en su enseñanza y valoración respectiva. De esta manera, la diversidad es natural, cotidiana y legítima como resultante del núcleo familiar y sus antepasados, lo que lleva a un estudio concienzudo por parte de los docentes con los estudiantes en la revaloración de la idiosincrasia socio cultural de los grupos afincados en el contexto (Walsh, 2009)

### **Uso de estrategias.**

Las estrategias son percibidas como actividades variadas que cuentan con una intención educativa y se predisponen de manera ordenada con el propósito concreto de consolidar las acciones planificadas con antelación en un documento curricular que evidenciará el cumplimiento de las acciones formativas hacia los educandos (Moreno y Soto, 2019). En ese sentido, el uso de estrategias en clase deberá ser continua como un apoyo en la ejecución de la secuencia de enseñanza. Se orienta al desarrollo de aprendizajes que se encuentran insertas en

las actividades propuestas y que las clases sean más acordes con el mundo actual que lo ha alejado del mismo (Meza, 2013).

Las estrategias en estos últimos tiempos tienen que mostrar dinamismo y activación vivencial para que los educandos experimenten el interés motivacional por el aprendizaje. No cabe duda que la predisposición de actividades externas, como los viajes de estudio, mostrarán la innovación de la práctica pedagógica y un desempeño docente aceptable acorde al mundo global actual. La disposición de la tecnología en las sesiones de clase promoverá un escenario de aprendizaje activo y motivacional con resultados valederos en adelante. Por otro lado, el uso de las estrategias colaborará en la mejora del proceso formativo, en la construcción de los nuevos saberes y en la orientación didáctica de la clase hacia la contextualización socio cultural (Nolazco et al., 2021).

#### **Dominio de recursos y toma de decisiones.**

El dominio de los recursos se encuentra relacionado con los contenidos seleccionados para proceder a la ejecución del proceso de enseñanza. El manejo efectivo por parte de los docentes de los recursos, medios y estrategias constituyen una integralidad que servirá de adición pertinente en el desarrollo de la clase. Esto implica que los docentes se encuentren preparados y actualizados en su práctica de enseñanza, tanto en el aspecto metodológico como conceptual. Indiscutiblemente, abordar el dominio de los recursos permitiría un mayor dinamismo formativo durante las clases y afianzará las experiencias pedagógicas de los docentes permitiéndole innovar y proponer actividades interactivas que incidan en el óptimo manejo académico de su práctica pedagógica. En ese sentido, el saber lo que enseña y como lo hace proveerá un ordenamiento didáctico y evidenciará la valoración de la labor cotidiana en clase, así como el desempeño docente, lo que conlleva a considerar la competencia profesional pertinente para la enseñanza en un escenario de aprendizaje (Monereo, 2001).

En cuanto a la toma de decisiones, para Antúnez (2014) constituye una actividad primordial, continua e inevitable en la vida de los individuos, puesto que ante una acción surge la reflexión metódica de inclinarse ante una decisión de las múltiples opciones que emergen de una situación. Cabe resaltar que algunas tienen mayor trascendencia que otras, la temporalidad de su selección se predispone a la naturaleza que implica su accionar, otras invierten tiempo porque implica situaciones a futuro. Indiscutiblemente, la decisión en la gestión directiva es consciente y no debe direccionarse a intereses particulares, sino de forma colaborativa que acarree beneficios a la organización y a la enseñanza de los educandos.

### **Participación en la gestión articulada a la comunidad**

La gestión directiva tiende a abordar los aspectos administrativos de una entidad educativa, así como los procesos pedagógicos. De esta manera, ambos aspectos se disponen en la base fundamental de la práctica y el desempeño tanto de docentes como directivos. Para Mamani (2018), la participación de los profesionales educativos con la comunidad es indispensable, puesto que no solo se avoca en la enseñanza dentro del aula de clase. La visión pedagógica lo direcciona a la mejora continua y a la innovación de la práctica educacional, asimismo, lo configura como nexo relevante con los padres y tutores, así como en la comunidad.

En ese sentido, la participación articulada en la gestión escolar por parte del docente permitirá, según Marcelo (2010), a la formación de comisiones y comités de apoyo pedagógico que se circunscribe de acuerdo a los lineamientos educativos nacionales de la escuela básica regular. Sin lugar a duda, la presencia docente en el planteamiento, formulación y ejecución de los documentos curriculares de gestión institucional de la escuela como el PEI o el PAT realzan su importancia participativa. Es potestad de la gestión directiva promover la participación docente con el propósito de ayuda a los procesos institucionales. Es relevante considerar, en ese sentido, que todos los procesos de gestión deben apuntalar a lograr alianzas estratégicas con instituciones afines de la comunidad para que puedan brindar apoyo en la mejora de los

aprendizajes de los educandos. Del mismo modo, no es permitido poner al margen a la comunidad, sino integrarla al proyecto educativo institucional y en las actividades institucionales (Salinas et al., 2019).

### **Actitud democrática, crítica y colaborativa**

Al referirse a la actitud democrática, se pone énfasis a la convivencia entre las personas, involucrando también, a las organizaciones. De esta manera, la práctica democrática implica un compromiso en la estabilidad de las relaciones sociales con libertad e igualdad para la acertada toma de decisiones. La convivencia es fundamental en la democracia y constituye el eje fundamental en el entorno educacional, puesto que los estudiantes son formados en las escuelas en relación con las obligaciones y responsabilidades a cumplir con su medio social y familiar (Jaime, 2009).

En cuanto a la actitud crítica, esta se predispone en el cuestionamiento activo de los eventos que acontecen en el ambiente donde se desenvuelven las personas. Mediante el conocimiento de la realidad se elaboran argumentos y discursos desde una posición ideológica encaminada al bien común. Para Wong et al. (2016), esta actitud concede herramientas para que los individuos evalúen su conocimiento, acciones para su adquisición y toma de decisiones desde una visión epistemológica, ética y política. En el ámbito educacional, se prioriza la capacidad de pensar en concordancia con el análisis de la información, la inferencia de implicancias, argumentar una posición y proponer alternativas de solución, lo que genera un pensamiento crítico adecuado para el desenvolvimiento de una persona en sociedad. Así, la enseñanza incentiva la formación de seres humanos autónomos y empoderados, capaces de participar en los asuntos públicos para la búsqueda de soluciones ante las problemáticas sociales.

La actitud colaborativa guarda estrecha relación con un trabajo en conjunto que propicie la construcción colectiva de los saberes y actitudes en los educandos. La escuela direcciona los

procesos pedagógicos en concordancia con la colaboración de todos los participantes y no de forma individual, aislada del resto. En ese sentido, las actividades de aprendizaje son formuladas por los docentes para fomentar la cooperación y el establecimiento de grupos de trabajo que, mediante la interacción mutua con los demás, conseguirán los logros planificados. Esta misma dinámica se evidenciará en la vida social cuando egrese de la escuela y trabaje en una organización (Revelo et al., 2018). Es importante acotar que la labor docente no debe centrarse en ser el mero transmisor de la información a los estudiantes, sino en ser el promotor del trabajo conjunto para evidenciar la expresión más relevante y significativa del aprendizaje de los educandos.

### **Relaciones de colaboración y corresponsabilidad**

El contexto actual plantea a los estudiantes retos y exigencias continuas, por ello las escuelas deben predisponer estos puntos en su enseñanza, puesto que el mundo globalizado cambia de forma constante y la tecnología cobra importancia en la cotidianidad de las personas. Así, la colaboración implica un trabajo conjunto entre todos los integrantes de la comunidad educativa y no únicamente de los docentes. Al referirse a la colaboración, es interesante considerar la distinción entre obligación institucional y apoyo voluntario espontáneo no ceñido a cuestiones burocráticas y más a intereses comunes en el entorno educacional. Según Kutsyuruba (2011), la colaboración es un proceso de cambio social que evidencia la participación libre de las personas relacionadas en un ámbito organizacional y constituye una fortaleza primordial en los procesos de gestión institucional. Es relevante afirmar que las relaciones de colaboración parten de la disposición de los directivos en generar lazos de trabajo conjunto de manera voluntaria sin presión o retribución monetaria alguna. Lo indispensable es el establecimiento de las responsabilidades compartidas entre los participantes para poder intercambiar e interactuar las propuestas y experiencias de aprendizaje que permitan empezar

proyectos y planes de mejora en beneficio de la institución educativa y de los aprendizajes de los educandos (Martín y Morales, 2013).

Para Vilar (2010), al abordar la corresponsabilidad, esta se direcciona en asumir una responsabilidad entre varias personas ante una determinada función o tarea encomendada, constituyendo la esencia para poder dinamizar las actividades programadas y evitar posibles errores o negligencias cuando solo una persona asume semejante responsabilidad institucional. Los procesos de gestión involucran la participación de los docentes y administrativos, empoderándolos para que puedan tener autonomía en la toma de decisiones y, de esta manera, aligerar la carga de trabajo institucional de los directivos. Es por ello que, la corresponsabilidad en su procedimiento favorece en gran medida la participación conjunta de los colaboradores institucionales quienes cooperan desinteresadamente desde una visión integral e interacción para poder cumplir con los objetivos propuestos (Ávila, 2017).

### **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

El desarrollo profesional implica un reto primordial para los docentes comprometidos en la educación del estudiante. Los docentes ejercen sus funciones a pesar de las múltiples dificultades que puede acarrear desempeñarse como profesor. De esta manera, para Heck (2009), la potenciación y fortalecimientos de las competencias pedagógicas no solo debe apuntalar a lo cognitivo, sino a lo emocional para que pueda ejercer un conocimiento disciplinar y dominio temático, el manejo de las herramientas digitales, la predisposición para la investigación que se imparta en los educandos con proyectos científicos de impacto. Es por ello que, las implementaciones a los profesores permitirán tomar contacto con los avances científicos y las innovaciones para mejorar la práctica educativa. Sin embargo, es un reto para los directivos y las autoridades educativas nacionales la disposición de las capacitaciones, puesto que la presencia de factores como la crisis educativa, la indiferencia por ejercer la docencia han mermado en la mejora de las competencias docentes y esto se ha hecho patente en la práctica pedagógica y en

el logro de los aprendizajes. La revaloración del accionar docente permitirá mejoras sustantivas en la enseñanza. De esta manera, las capacitaciones no solo empoderan al docente, sino que le brinda las herramientas fundamentales para afrontar un nuevo escenario educacional que es la virtualidad y que ha sido poco implementado en los últimos años.

En cuanto a la identidad docente, es interesante lo sustentado por Wardoyo (2015), quien considera el involucramiento libre del docente en aspectos básicos de su carrera profesional en concordancia con su responsabilidad formadora. Por ello, es importante la inclusión de propuestas viables en la programación curricular que se relacionen con el entorno y que mediante la vivencialidad experimente un acercamiento con la realidad problemática de su entorno para predisponer que las condiciones de aprendizaje sean óptimas. De esta forma, los profesores fortalecen su desempeño funcional de acuerdo a lo predispuesto por la gestión directiva de la escuela y el proceso formativo de los educandos.

### **Práctica institucional**

Es considerada un proceso que permite a los docentes y directivos predisponer las condiciones efectivas para que los estudiantes puedan desarrollar una enseñanza conveniente y actualizada de acuerdo a los lineamientos establecidos en la gestión directiva. Para Rueda (2016), es fundamental que las prácticas institucionales se enfoquen tanto en los docentes como en los estudiantes con el objetivo específico de identificar la diversidad en cuanto a los factores que influyen en la labor docente y, de este modo, contribuya al desarrollo formativo e integral de los participantes. En ese sentido, el aula de clase constituye el referente primordial para la puesta en común de las prácticas institucionales que se encuentran en concordancia directa con la visión y misión de la entidad educativa.

Cabe resaltar que las prácticas se direccionan en perspectiva con las condiciones organizacionales que forman parte de la gestión directiva. Se tiende a considerar los medios

efectivos de diálogo asertivo entre docentes y educandos, la seguridad de la infraestructura educativa y el equipamiento que permitirá el desarrollo curricular. Por ello, las prácticas institucionales contribuyen a la mejora del proceso formativo, la reflexión individual del aprendizaje, el trabajo grupal, las características de los educandos y las condiciones organizacionales que permitirán las actividades de enseñanza en la escuela.

### **Proceso de aprendizaje**

Para Yáñez (2016), el aprendizaje es un proceso reconstructivo y elaborativo de los conocimientos que se apoyan en experiencias y situaciones contextuales. Se desarrollan en perspectiva gradual de las estructuras cognitivas de cada individuo. Los saberes previos constituyen el insumo para nuevos aprendizajes en cuanto los esquemas mentales se predisponen a la presencia de un nuevo conocimiento. Al entrar en conflicto con lo que se conoce, es que el nuevo saber emerge y se consolida de forma cognitiva. En ese sentido, existen factores para aprender, como los motivacionales que se evidencian en las metas individuales. Así, la motivación por aprender tiende a ser estimulada por los refuerzos que pueden manifestar una implicancia agradable o no en relación con el desarrollo de las acciones determinadas. Del mismo modo, la presencia del estadio socio emocional que significa un logro o fracaso durante el proceso de enseñanza. La contextualización es primordial y debe adecuarse a las necesidades y expectativas del entorno educacional para que se pueda ejecutar actividades que susciten el interés y otorguen sentido a la labor académica de los educandos y se encuentren ligados a la resolución de situaciones problemáticas de su entorno real (Marzano y Pickering, 2014).

### **Honestidad, responsabilidad y compromiso**

La práctica de valores institucionales servirá como garantía de confiabilidad y eficiencia en el desarrollo de las actividades planificadas. Así, la honestidad se predispone como el valor ejercido de forma individual en cuanto a la rectitud y decencia en relación al comportamiento,

manejo de los recursos de forma equitativa y el respeto a los bienes de los demás (Quispe, 2017). Un ser humano íntegro y honesto se desenvuelve de manera coherente en los buenos hábitos, del mismo modo como el discernimiento de lo correcto e incorrecto. Es por ello que la honestidad es un valor prioritario en la formación de los educandos, puesto que evidencia el esfuerzo por realizar una acción por las demás personas sin esperar retribución alguna.

La responsabilidad es asumir un compromiso organizacional y sensibilizarse hacia la solución de los problemas del contexto desde la función que desempeña en la escuela. Esto incluye un aspecto social que ayuda en gran medida al desarrollo institucional generando un efecto adecuado en los procesos de gestión. Según Hirigoyen (2012), la responsabilidad incluye un componente emocional al sentirse afectado por una situación determinada, lo que lleva a la persona a evaluar de forma puntual las implicancias de acción en cuanto se haga cargo de dicho predicamento. En el ámbito educacional, la enseñanza de la responsabilidad predispone a los estudiantes a comprender los esfuerzos de mejora en base a la cooperación mutua con los demás en la consecución de metas en conjunto. La relevancia de la responsabilidad se enfoca en aprender a vivir en sociedad, la necesidad de educarse para el cumplimiento de funciones que puedan desarrollarlo de manera pertinente en beneficio del bien común en general.

Al abordar el compromiso a nivel institucional se toma el nivel en que un colaborador se identifica con la entidad que labora en sus propósitos organizacionales y mantener una estrecha relación recíproca, lo que conlleva a la identificación socio emocional de un trabajador con la institución en la que se desempeña a diario. Sin lugar a duda, el compromiso es un estado de índole interno que evidencia la relación entre individuo y entidad laboral. Para Salvador (2012), el compromiso es considerado una actitud laboral que tiende a desarrollarse con la interacción de los demás y constituye el indicador por el cual los trabajadores suelen aprender la normativa, actitudes y valores de comportamiento de una institución.

## **CAPÍTULO 2: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1. Hipótesis general**

**Hg** : Existe relación entre la gestión directiva y el desempeño docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

### **3.2. Hipótesis específicas**

**H1** : Existe relación entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

**H2** : Existe relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

**H3** : Existe relación entre la gestión directiva y la participación en la gestión articulada a la comunidad de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

**H4** : Existe relación entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

### **3.3. Identificación de las variables**

Las variables en esta investigación se definen de la siguiente manera:

## **Definición conceptual**

### **Variable 1. Gestión directiva**

Para De la Cruz y Vargas (2009), constituye el conjunto de actividades dispuestas hacia el logro de las metas institucionales contando con el apoyo de los colaboradores de la organización educativa para poder sistematizar y consolidar los proyectos institucionales para que el funcionamiento sea óptimo al igual que las condiciones. La gestión directiva es un trabajo conjunto en la cual los líderes educativos conducen las acciones, así como el cumplimiento de las mismas en un ámbito adecuado de labor pedagógica.

### **Variable 2. Desempeño docente**

Castro (2015) sostiene que es la tendencia establecida sobre diversas fortalezas profesionales y competencias cognitivas de los profesores en el dominio temático y uso de metodologías activas durante las sesiones de aprendizaje en concordancia con el sentido ético racional. Se resalta que el desempeño es evidenciable desde la planeación, la cual se materializa tanto en la ejecución como en la evaluación de los aprendizajes.

## **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA**

### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

Es una investigación básica, puesto que se caracteriza por tener bases teóricas y se mantienen con el propósito efectivo de lograr el incremento del conocimiento científico, recoge y recopila datos relevantes para conocer los hechos de un evento determinado y ofrecer propuestas válidas de mejora para poder solucionar la situación problemática identificada (Hernández et al., 2014).

El diseño declarado es no experimental de corte transversal. Es interesante que este diseño para Valderrama (2020), tiende a recopilar información en un momento único y no manipula las variables de estudio.

### **3.2 Unidad de análisis.**

Según Hernández y Mendoza (2018), la unidad de análisis corresponde al objeto de estudio para el investigador y se encuentra constituido por las personas, hechos, situaciones. En el presente caso, el estudio se direcciona en la IE 1183 Saúl Cantoral Huamaní de SJL, con problemáticas socioeducativas y ambientales que la escuela tiene como desafío para una pronta solución.

### **3.3 Población de estudio.**

Constituye el total de personas que participan en la investigación y son denominados objetos durante la investigación. Estos elementos son relevantes por los datos a recopilar, además de ser derivados para el procesamiento estadístico respectivo (Soto, 2015). En el estudio, la población comprende a 60 profesores de la entidad educacional 1183 Saúl Cantoral Huamaní de SJL.

### **3.4 Tamaño de muestra**

Para Cerezal y Fiallo (2002), la muestra constituye la cantidad concreta de personas que han sido seleccionados en relación con un criterio predispuesto por el investigador con el propósito de aplicar los instrumentos sin ningún inconveniente. Este estudio corresponde a una muestra de 60 docentes de la IE 1183 Saúl Cantoral Huamaní de SJL.

### **3.5 Selección de muestra**

Esta corresponde a un muestreo no probabilístico intencional, puesto que facilita el acceso y disposición para poder seleccionar a los sujetos de estudio por el investigador (Cerezal y Fiallo, 2002).

### **3.6 Técnicas de recolección de datos**

#### **Encuesta**

Según Palella y Martins (2017), esta técnica es utilizada en estudios cuantitativos, debido a que permite la recolección de datos valederos de una parte poblacional de la investigación con el fin de acercarse a la realidad y conocer la problemática contextual identificada desde una aproximación mayor.

#### **Cuestionario**

Es un documento que se encuentra conformado por una variedad de ítems entorno a las variables de estudio que se procuran medir. De este modo, el investigador no tendrá dificultades para la recopilación de los datos relevantes para el estudio a ser desarrollado (Valderrama, 2020).

### Validez y confiabilidad

La medición para este tipo de estadígrafos es garantizada por medio del criterio de jueces expertos (Valderrama, 2020). En ese sentido, se solicitó la opinión de especialistas quienes brindaron esta decisión:

**Tabla 1.**

*Condiciones de validez por juicio de expertos*

Nro.	Jueces de validación	Condición	Evaluación 1	Evaluación 2
1	Dr. Nolzco Labajos, Fernando	Temático	Aprobado	Aprobado
2	Dra. Carhuancho Mendoza, Irma	Temático	Aprobado	Aprobado
3	Dr. Menacho Carhuamaca, Jaime	Metodólogo	Aprobado	Aprobado

Con respecto a la confiabilidad, es importante lo sostenido por Hernández y Mendoza (2018), quienes solicitan una prueba piloto para luego comprobar los resultados mediante las correlaciones del Alfa de Cronbach.

Los resultados se especifican en las siguientes tablas:

**Tabla 2.**

*Resultados de fiabilidad, primer instrumento que mide el desempeño docente*

Alpha de Cronbach	N de elementos/ítems
0,879	24

N=20

El desempeño docente es medido con un instrumento fuertemente confiable un nivel de 0,879 (Según Alfa de Cronbach).

**Tabla 3.** *Resultados de fiabilidad del segundo instrumento que mide la gestión directiva*

Alpha de Cronbach	N de elementos/ítems
0,885	20

N=20

El instrumento para la gestión directiva demuestra un nivel fuertemente confiable con un resultado de  $\alpha = 0,885$

### 3.7 Análisis e interpretación de la información

El instrumento fue aplicado a los docentes de la muestra seleccionada, cuyos resultados permiten evidenciar la confiabilidad del mismo. Los participantes podrán responder el cuestionario sin ningún problema. Terminada la aplicación, se procedió al procesamiento estadístico con fines investigativos.

La predisposición de los datos recogidos se procesó en Excel para que puedan ser tratados por el programa estadístico SPSS 24, el cual es utilizado en las investigaciones cuantitativas en cuanto a los análisis descriptivos e inferenciales respectivos. En ese sentido, según Zumaran (2017) este proceso es primordial, debido a que otorga sentido a lo recopilado mediante el tratamiento estadístico y el ordenamiento para la explicación e interpretación del objeto de estudio y formular las respuestas entorno al planteamiento de investigación. Los datos serán analizados mediante las tablas que predispone el programa estadístico mencionado. Así, el análisis inferencial será enfocado en las pruebas no paramétricas de correlación de Spearman que permitieron identificar la relación de las respuestas con los predictores de las variables y sus dimensiones.

## CAPÍTULO 4: RESULTADOS

### 4. 1. Análisis interpretación y discusión de resultados

Los hallazgos, producto del análisis de la contrastación de hipótesis, fueron tratados bajo el marco de la estadística inferencial. Esto dio lugar a resultados objetivos y sustentables, los cuales nos brindaron evidencia para realización de observaciones críticas, así como también dieron lugar a indagar más profundamente en el tema. En ese sentido, lo mencionado paso a ser tratado bajo la metodología de la discusión de resultados, lo que fue conseguido gracias a la comparación de los hallazgos frente a los de otras investigaciones. Esto también, es refrendado con la teoría perteneciente a cada variable e indicador, lo que permitió llegar a consenso teóricamente fundamentado por dicho tratamiento.

En relación a la hipótesis general de estudio, se propusieron 2 conjeturas: la primera proposición fue dada por el investigador y esta fue que, sí existe relación entre la gestión directiva y el desempeño docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022. En contra parte cabía la posibilidad que esta hipótesis no se cumpla, en tal sentido fue necesario proponer la probabilidad que no existe relación entre la gestión directiva y el desempeño docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

Bajo este planteamiento se vio necesaria la realización de un análisis inferencial, por el cual se predispuso mediante la Prueba Rho Spearman. Dicha prueba permitió encontrar que entre la variable gestión directiva y el desempeño docente existe un coeficiente de correlación de ( $r = 0,417^{**}$ ), lo que hace referencia a una correspondencia positiva conservadora. Cabe resaltar, que esta correspondencia es estadísticamente relevante ( $p=0,001$ ), dado que el coeficiente del p, valor observado, es menor a (0.05).

Entonces, se evidencia que predomina una significancia superior al 95% en el nivel de certeza del resultado. Estos datos permitieron desestimar la  $H_0$  y aceptar la  $H_i$ , es decir, que sí existe una relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente para este grupo de estudio y esto es avalado por la prueba estadística inferencial ya explicada.

Por otra parte, y a fin de complementar el resultado inferencial, se hicieron análisis descriptivos, los cuales permitieron determinar que en la variable gestión directiva existe un (63,3%) de la población que la percibe como eficiente, un (26,7%) la califica como regular y solo un (10,0%) la percibe como deficiente. En tanto, en la variable desempeño docente, existe un (31,7%) que percibe la variable de manera eficiente, un (60,0%) la percibe como regular y solo un (8,3%) la percibe como deficiente.

Lo hallado guarda relación con la investigación de Fauzani et al. (2022), quienes evidenciaron una correlación de ( $p=0.759^{**}$ ) entre ambas variables, de tal forma que se pudo evidenciar el ejercicio de una buena gestión educativa. Cabe resaltar que los directivos aplicaban un método orientado por la práctica del compromiso y apoyo educativo. En este sentido, concluyó que tanto el apoyo como el compromiso han permitido que el desempeño en la gestión educativa sea significativo en las actividades institucionales referentes a la educación. En el mismo sentido encontramos a Pérez (2022), quien halló la existencia de factores que mejoran el desempeño docente, tales como la capacitación y el apoyo pedagógico como principal mecanismo de consecución de un desempeño eficiente. Asimismo, el desempeño docente se sustenta en el apoyo pedagógico y la capacitación docente, lo que propicia una formación continua.

Lo mencionado se sustenta con la teoría de la decisión de Resnik (1998), quien refiere que el ser humano analiza y escoge una opción de una variedad de opciones, mediante esta elección predispone acciones que lo llevarán a la obtención de algún

resultado valedero en concordancia a su perspectiva y preferencia, como bien sucede en las personas encargadas de la gestión directiva quienes escogen las mejores opciones para alcanzar el desempeño docente esperado. Por otro lado, Elton Mayo (2004) hace hincapié que las personas se desempeñarán mejor cuando se encuentren en entornos adecuados y saludables donde se puedan integrar y convivir de forma armoniosa entre sus integrantes. Las relaciones de convivencia adecuadas, permitirán una mejora saludable y así los empleados estarán más dispuestos a cumplir con las metas institucionales planificadas.

En la hipótesis específica 1 de estudio, se vio necesario proponer dos conjeturas, la primera proposición fue dada por el investigador y esta fue que sí existe relación entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje. En sentido contrario a ella, estaba presente la probabilidad de que esta suposición no se cumpla, por ello fue necesario proponer también, la probabilidad que no existe relación entre variables en la entidad educativa donde se realizó la investigación.

Bajo este planteamiento se vio imprescindible la realización de un análisis inferencial, el cual se predispuso mediante la Prueba Rho Spearman. Dicha prueba permitió encontrar que entre la variable gestión directiva y la dimensión preparación para el aprendizaje existe un coeficiente de correlación de ( $r = 0,368^{**}$ ), lo que hace referencia a una correspondencia positiva conservadora. Cabe resaltar que esta correspondencia es estadísticamente relevante ( $p=0,004$ ), dado que el coeficiente del p valor observado es menor a (0.05), por lo que se evidencia predominio con una significancia superior al 95% en el nivel de certeza del resultado. Estos datos permitieron aceptar la hipótesis de relación entre ambos constructos.

Por otra parte, y a fin de complementar el resultado inferencial, se hicieron análisis descriptivos, los cuales permitieron determinar que en la dimensión preparación para el

aprendizaje prevalece un (23,3%) de la población que la percibe como eficiente, un (70,0%) la califica como regular y solo un (6,7%) la perciben como deficiente.

Lo obtenido guarda concordancia con el estudio de Babayemi (2022), quien halló un coeficiente superior de (3.09) en relación a la media planteada de (2.50) en la escala de evaluación al desempeño de los docentes, lo cual llevó a concluir que existe determinada influencia en la preparación del aprendizaje y estrategias de enseñanza, seguido por la motivación por aprender y dominio temático en el desempeño docente.

Lo mencionado se sustenta con la teoría cognitiva de Ausubel (1968), puesto que esta considera que el conocimiento cognitivo, dado por la preparación y aprendizaje, permitirá a cada individuo generar cambios en las metas institucionales, así como en los procesos pedagógicos que hoy en día juegan un rol importante para direccionar la elaboración de acciones con intencionalidad didáctica. En otro sentido, encontramos a Miranda (2016) quien nos refiere que la preparación integral de los educandos es la respuesta a un cambio positivo en la educación. Esto conlleva a los docentes a una constante actualización en sus competencias profesionales y actitudinales, puesto que permitirá a futuro la formación de una persona capaz de resolver situaciones problemáticas con una mirada transversal en cuanto a valoración y respeto por la interculturalidad, equidad de género y medio ambiente.

Sobre la segunda hipótesis, se propusieron dos conjeturas, la primera proposición fue dada por el investigador y esta fue que sí existe relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje. En contra parte cabía la posibilidad que esta hipótesis no se cumpla, en tal sentido fue necesario proponer también la probabilidad que no exista relación alguna.

Bajo este planteamiento se vio necesaria la realización de un análisis inferencial, el cual se predispuso mediante la Prueba Rho Spearman, dicha prueba permitió encontrar que entre la variable gestión directiva y la dimensión enseñanza para el aprendizaje existe un coeficiente de correlación de ( $r=0,542^{**}$ ), lo que hace referencia a una correspondencia positiva conservadora. Cabe resaltar que esta correspondencia es estadísticamente relevante ( $p=0,000$ ), dado que el coeficiente del p valor observado es menor a (0.05), lo que evidencia que predomina una significancia superior al 95% en el nivel de certeza del resultado. Estos datos permitieron desestimar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje.

Por otra parte, y a fin de complementar el resultado inferencial, se hicieron análisis descriptivos, los cuales permitieron determinar que en la dimensión enseñanza para el aprendizaje existe un (33,3%) de la población que la percibe como eficiente, un (58,3%) la califica como regular y solo un (8,3%) la perciben como deficiente.

Lo anterior coincide con Hernández y Alarcón (2022), quienes hallaron que la enseñanza se da mejor mediante la conducción de un clima que fomente el rendimiento individual y colectivo, por lo cual concluyó que era necesario la elaboración de un modelo efectivo de gestión que permita incluir dicho tipo de ambiente, de esta manera se podría obtener mejores resultados en la enseñanza y el clima en las aulas, esto a su vez beneficiaría a los trabajadores y directivos de las escuelas públicas o privadas.

Esto se sustenta con la postura teórica de las relaciones humanas de Arango (2011), quien realza la decisión de priorizar las actitudes laborales en concordancia con la predisposición motivacional para desempeñarse en una función determinada en una organización, en otras palabras, un docente motivado y con buena actitud podrá desempeñarse en el campo de la enseñanza para el aprendizaje con mejores resultados.

Por otro lado, encontramos a (Huapaya, 2019) quien nos refiere que el acto de enseñar implica sistematizar conceptualmente contenidos, enfoques y estrategias que permitan consolidar lo planificado por los profesores.

Sobre la tercera hipótesis, se vio necesario también proponer 2 conjeturas, la primera proposición fue dada por el investigador y esta fue que, sí existe relación entre la gestión directiva y la participación en la gestión articulada a la comunidad. En sentido opuesto a ella, estaba presente la probabilidad de la inexistencia de relación y conformación de la  $H_0$ .

Bajo este planteamiento se vio necesaria la realización de un análisis inferencial, el cual se predispuso mediante la Prueba Rho Spearman, dicha prueba permitió encontrar que entre la variable gestión directiva y la dimensión participación en la gestión articulada a la comunidad, existe un coeficiente de correlación de ( $r = 0,456^{**}$ ), lo que hace referencia a una correspondencia positiva conservadora. Cabe resaltar que esta correspondencia es estadísticamente relevante ( $p=0,000$ ), dado que el coeficiente del  $p$  valor observado es menor a ( $0.05$ ), evidenciando el predominio de una significancia superior al 95% en el nivel de certeza del resultado. Estos datos permitieron desestimar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de relación entre la gestión directiva y la participación en la gestión articulada a la comunidad.

Por otra parte, y a fin de complementar el resultado inferencial, se hicieron análisis descriptivos, los cuales permitieron determinar que en la participación de la gestión articulada existe un (21,7%) de la población que la percibe como eficiente, un (70,0%) la califica como regular y solo un (8,3%) la perciben como deficiente.

Lo mencionado guarda concordancia con el estudio de Operario (2021), quien halló una influencia de ( $\rho=0.70$ ,  $p =0.050$ ) en la gestión educativa relacionada a las

actividades en gestión de recursos materiales, que incluían beneficios para la comunidad. En tal sentido, concluye continuar practicando actividades afines, ya que propician la mejora continua del desempeño laboral mediante acciones de implementación y fortalecimiento de los procesos de gestión institucional hacia la comunidad estudiantil.

Lo mencionado es sustentado por Mamani (2018) al referir que la participación de los docentes es vital para la comunidad, puesto que no solo se avoca en la enseñanza dentro del aula de clase, sino que la práctica educacional debe triangularse con los padres, tutores y también la comunidad. En este contexto, Salinas et al. (2019) nos refieren que los procesos de gestión deben apuntalar a lograr alianzas estratégicas con instituciones afines a la comunidad para que puedan brindar apoyo en la mejora del aprendizaje. En tal sentido la comunidad debe formar parte integral del proyecto educativo institucional.

Respecto a la cuarta hipótesis, se propusieron 2 conjeturas, la primera proposición fue dada por el investigador y esta fue que, sí existe relación entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. En contra parte, cabía la posibilidad que esta hipótesis no se cumpla.

Bajo este planteamiento se vio necesaria la realización de un análisis inferencial, el cual se predispuso mediante la Prueba Rho Spearman. Dicha prueba permitió encontrar que entre la variable gestión directiva y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente existe un coeficiente de correlación de ( $r = 0,462^{**}$ ), lo que hace referencia a una correspondencia positiva conservadora. Cabe resaltar que esta correspondencia es estadísticamente relevante ( $p=0,000$ ), dado que el coeficiente del p valor observado es menor a (0.05), lo que evidencia que predomina una significancia superior al 95% en el nivel de certeza del resultado. Estos datos permitieron desestimar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de relación significativa entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad Docente.

Por otra parte, y a fin de complementar el resultado inferencial, se hicieron análisis descriptivos, los cuales permitieron determinar que en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, existe un (21,7%) de la población que la percibe como eficiente, un (70,0%) la califica como regular y solo un (8,3%) la percibe como deficiente.

Referente a lo mencionado, se encontró coincidencia con el estudio de Loayza et al. (2022) quienes hallaron una correlación de ( $Rho$  0,462 y  $p$ -valor 0,000) en la motivación del docente y el desempeño laboral, por esta razón, se sienten motivados, dado que perciben apoyo para su desarrollo profesional. En tal sentido, concluyen que el apoyo pedagógico e institucional a los docentes, directivos y coordinadores, ayuda a mejorar el desempeño y motivación de los mismos.

Lo mencionado se sustenta por el autor Heck (2009), quien refiere que el desarrollo profesional, implica estar comprometido con la formación de los estudiantes, y en poder superar las múltiples dificultades que puede acarrear desempeñarse como profesor, mediante el desarrollo profesional constante, el manejo de las herramientas digitales, así como la predisposición para la investigación evidenciada mediante proyectos científicos de impacto. Asimismo, Wardoyo (2015), nos refiere que el desarrollo que logre un docente dependerá de la medida en el cual se involucre con los aspectos básicos de su carrera profesional, todo ello en concordancia con su responsabilidad formadora.

## 4.2. Prueba de hipótesis

### Hipótesis general de la investigación

**H<sub>g</sub>:** Existe relación entre la gestión directiva y el desempeño docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la gestión directiva y el desempeño docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

Prueba de correlación: Rho Spearman

**Tabla 4.**

*Prueba Rho Spearman para determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente*

			Gestión directiva	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,417**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,417**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

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

Se muestra los resultados de la prueba de Rho de spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0,417^{**}$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $p = 0,001$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% rechazándose la hipótesis nula ( $H_0$ ) y asumiendo que existe relación significativa entre gestión directiva y desempeño docente de la institución educativa 1183 Saúl cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

### Hipótesis específica 1

**H1:** Existe relación entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

Prueba de correlación: Rho Spearman

#### Tabla 5.

*Prueba Rho Spearman para determinar la relación entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje*

			Gestión directiva	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,368**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	60	60
	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,368**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	60	60

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

En la tabla 5 se muestran los valores de rho ( $r = 0,368^{**}$ ) donde se especifica una correlación positiva moderada, esto sostenido en el valor de  $p = 0,004$  menor a  $p = 0,05$ ; por ello, existe relación significativa a nivel de la variable gestión directiva y la dimensión preparación para el aprendizaje.

## Hipótesis específica 2

**H2:** Existe relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

Prueba de correlación: Rho Spearman

### Tabla 6.

*Prueba Rho Spearman para determinar la relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje*

			Gestión directiva	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Enseñanza para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Se muestra los resultados de la prueba Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0,542^{**}$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% rechazándose la hipótesis nula ( $H_0$ ) y asumiendo que existe relación significativa entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

### Hipótesis específica 3

**H3:** Existe relación entre la gestión directiva y la participación en la gestión articulada a la comunidad de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la gestión directiva y la participación en la gestión articulada a la comunidad de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

Prueba de correlación: Rho Spearman

#### Tabla 7.

*Prueba Rho Spearman para determinar la relación entre la gestión directiva y la participación en la gestión articulada a la comunidad*

			Gestión directiva	Participación en la gestión articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,456**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Participación en la gestión articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la tala 7 se presentan los valores de correlación entre la gestión directiva y la participación en la gestión articulada a la comunidad ( $r= 0,456^{**}$ ). Este resultado permite establecer una relación positiva sustentado en  $p= 0,000$ .

#### Hipótesis específica 4

**H4:** Existe relación entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

Prueba de correlación: Rho Spearman

#### Tabla 8.

*Prueba Rho Spearman para determinar la relación entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

			Gestión directiva	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,462**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coefficiente de correlación	,462**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Se muestra los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0,462^{**}$ ) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% rechazándose la hipótesis nula ( $H_0$ ) y asumiendo que existe relación significativa entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

### 4.3. Presentación de resultados

#### Medidas de frecuencia

**Tabla 9.**

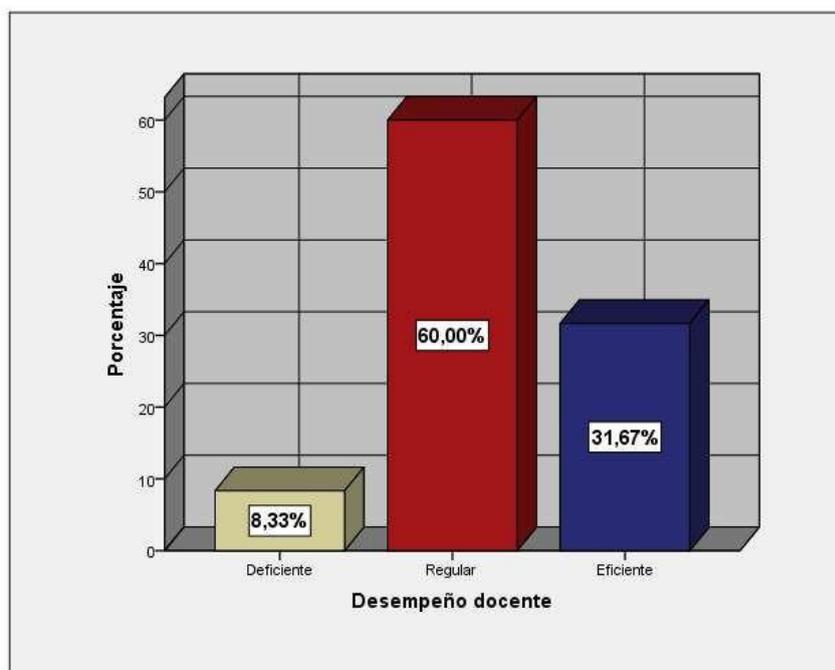
*Medidas de frecuencia de variable desempeño docente*

Niveles de evaluación	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	5	8,3
Regular	36	60,0
Eficiente	19	31,7
<b>Total</b>	60	100,0

Se determina que, del total de participantes, 19 sujetos (31,7%) manifiestan un nivel de *eficiente* en el desempeño docente, 36 participantes (60,0%) indican que existe un nivel *regular* y solo 5 docentes (8,3%) manifiestan un nivel *deficiente* con respecto a la variable desempeño docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho.

**Figura 1.**

*Medidas de frecuencia de variable desempeño docente*



Nótese la predominancia del nivel de regular (60%) de la variable en estudio.

**Tabla 10.**

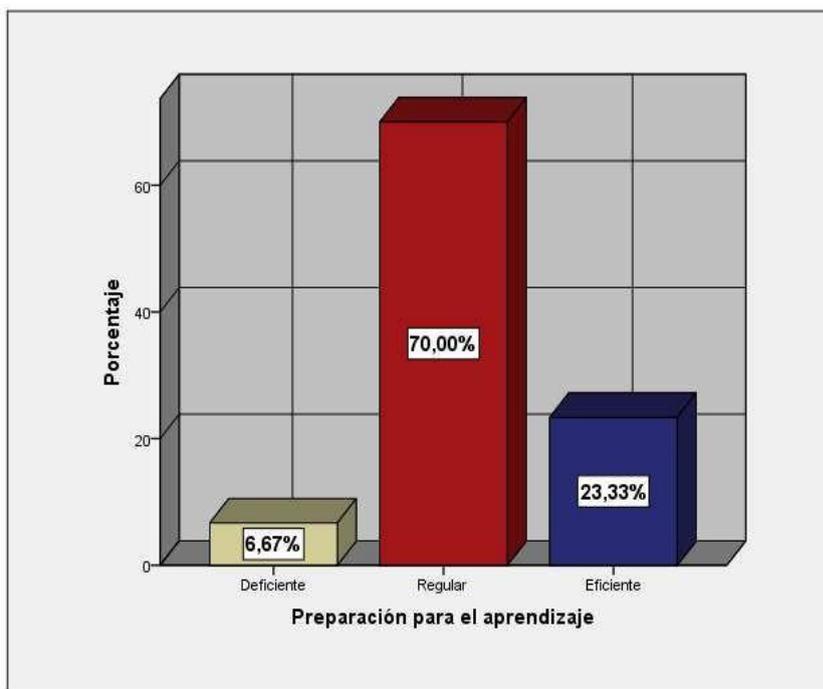
*Medidas de frecuencia de la dimensión preparación para el aprendizaje*

Niveles de evaluación	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	4	6,7
Regular	42	70,0
Eficiente	14	23,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Existe un total de 14 sujetos (23,3%) en el nivel de *eficiente* referente a la preparación para el aprendizaje, 42 participantes (70,0%) tienen un nivel de *regular* y solo 4 docentes (6,7%) manifiestan un nivel *deficiente* con respecto a la preparación para el aprendizaje en la IE 1183 Saúl Cantoral Huamaní de SJL.

**Figura 2.**

*Medidas de frecuencia de dimensión preparación para el aprendizaje*



Nótese la predominancia del nivel de regular (70%) de la dimensión en estudio.

**Tabla 11.**

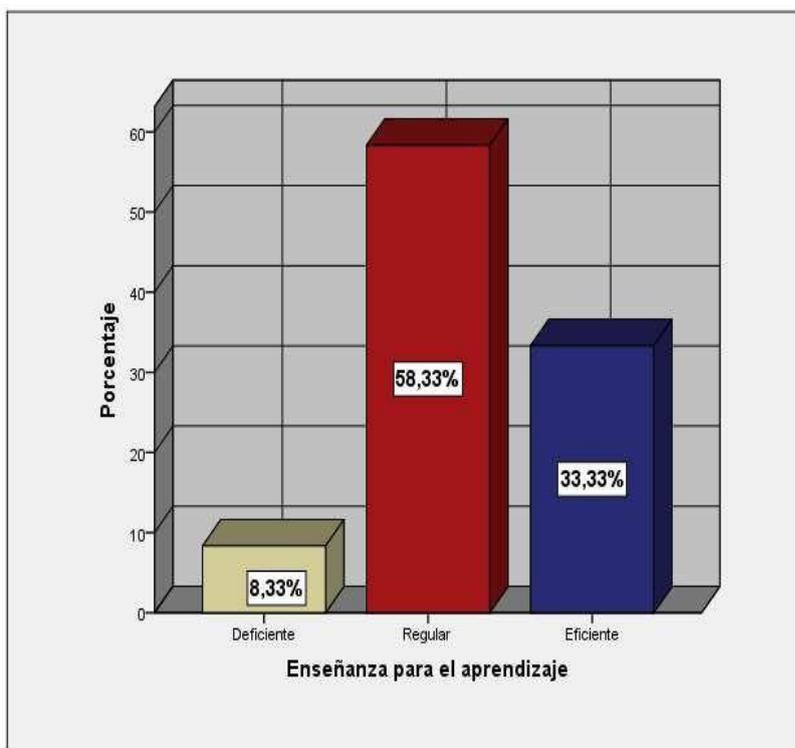
*Medidas de frecuencia de la dimensión enseñanza para el aprendizaje*

Niveles de evaluación	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	5	8,3
Regular	35	58,3
Eficiente	20	33,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

La tabla 11 determina la existencia de 20 sujetos (33,3%) en nivel *eficiente* referente a la enseñanza para el aprendizaje, mientras que 35 participantes (58,3%) en el nivel *regular* y solo 5 docentes (8,3%) manifiestan un nivel *deficiente* con respecto a la enseñanza para el aprendizaje en la IE 1183 Saúl Cantoral Huamaní de SJL.

**Figura 3.**

*Medidas de frecuencia de dimensión enseñanza para el aprendizaje*



Nótese la predominancia del nivel de regular (58,3%) de la dimensión en estudio.

**Tabla 12.**

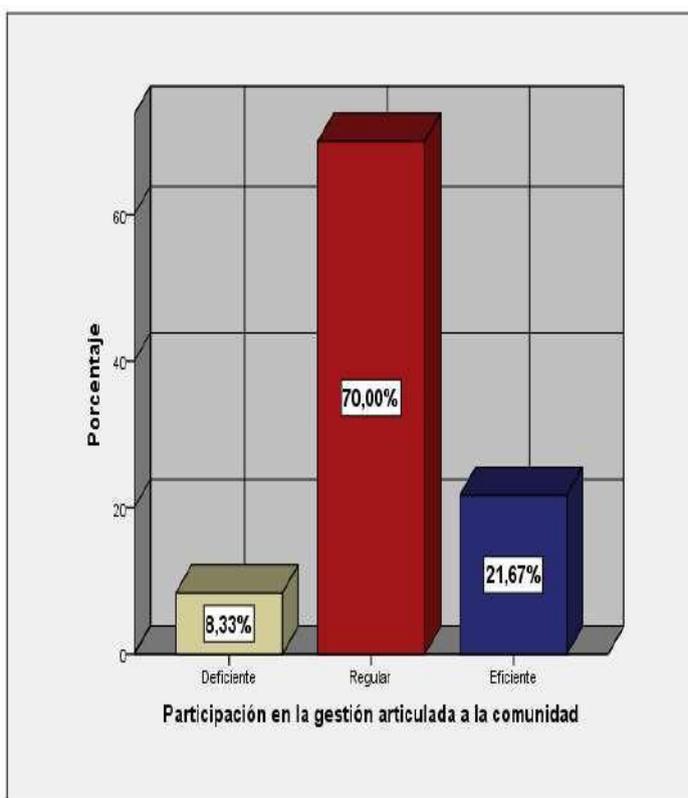
*Medidas de frecuencia de la dimensión participación en la gestión articulada a la comunidad*

Niveles de evaluación	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	5	8,3
Regular	42	70,0
Eficiente	13	21,7
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Existen 13 sujetos (21,7%) con nivel *eficiente* respecto a la participación en la gestión articulada a la comunidad, 42 participantes (70,0%) indican que existe un nivel de *regular* y sólo 5 docentes (8,3%) manifiestan un nivel *deficiente*.

**Figura 4.**

*Medidas de frecuencia de dimensión participación en la gestión articulada a la comunidad*



Se indica una predominancia del nivel de regular (70,0%) de la dimensión en mención.

**Tabla 13.**

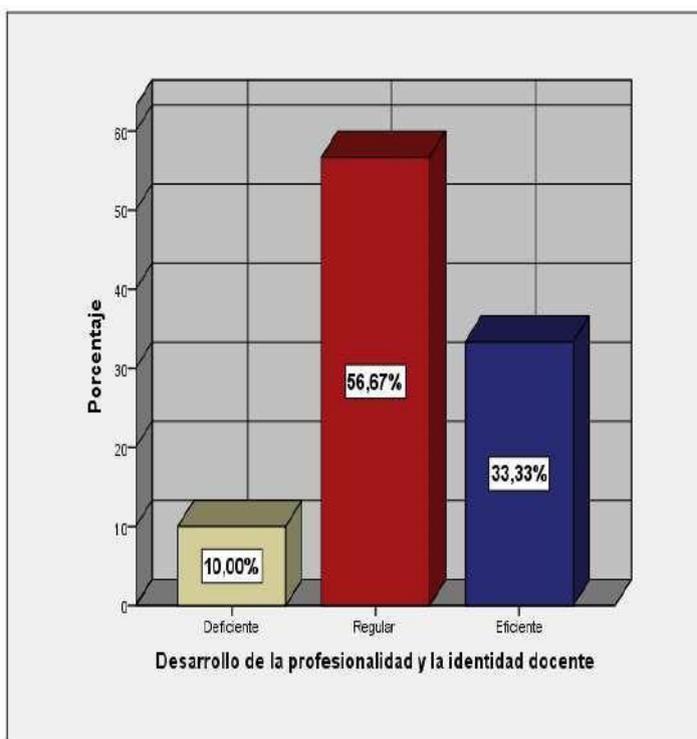
*Medidas de frecuencia de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

Niveles de evaluación	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	6	10,0
Regular	34	56,7
Eficiente	20	33,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

En la tabla 13 se describe que 20 sujetos (33,3%) se ubican en el nivel *eficiente* referente al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, 34 participantes (56,7%) indican que existe un nivel de *regular* y solo 6 docentes (10,0%) manifiestan un nivel *deficiente*.

**Figura 5.**

*Medidas de frecuencia de dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

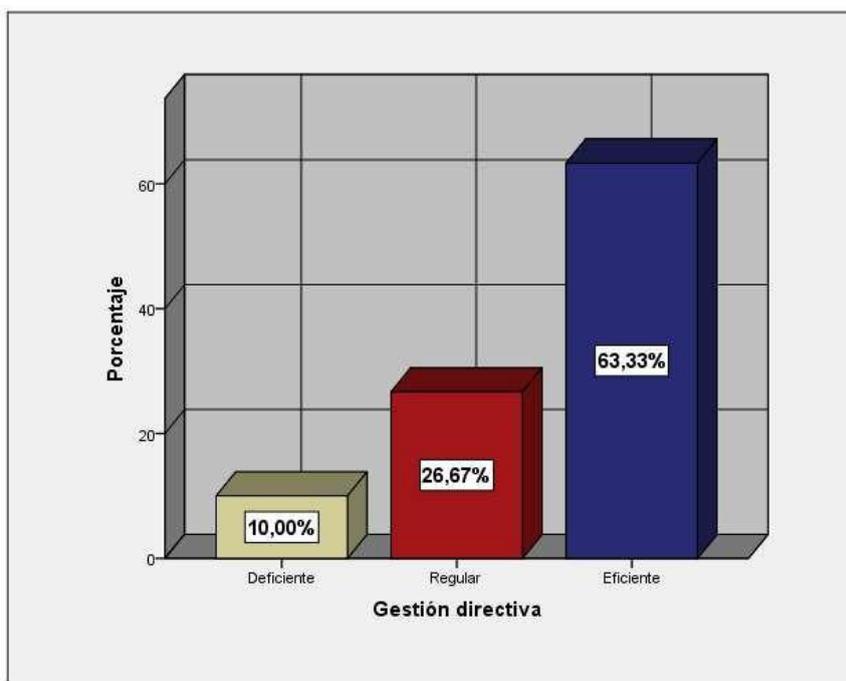


Se observa una predominancia del nivel regular (70%) en la dimensión estudiada.

**Tabla 14.***Medidas de frecuencia de variable gestión directiva*

Niveles de evaluación	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	6	10,0
Regular	16	26,7
Eficiente	38	63,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Del total, 38 sujetos (63,3%) se encuentran en el nivel *eficiente* en la gestión directiva, 16 participantes (26,7%) en el nivel de *regular* y solo 6 docentes (10,0%) en el nivel *deficiente*.

**Figura 6.***Medidas de frecuencia de variable gestión directiva*

Se determina una predominancia del nivel de eficiente (63,3%) de la variable gestión directiva.

## CONCLUSIONES

### **Primera:**

Se concluye la existencia de evidencia científica para corroborar el objetivo propuesto, dado que la contrastación de hipótesis tuvo resultado estadístico de ( $r = 0,417^{**}$ ) demostrando una correlación positiva moderada, y una significancia de ( $p = 0,001$ ), es decir, relevante por encima del 95%, por lo cual se resuelve que sí existe relación entre la gestión directiva y el desempeño docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

### **Segunda:**

De acuerdo a los hallazgos vistos, podemos decir que se llegó a cumplir con el objetivo específico 1, puesto que la contrastación de hipótesis tuvo resultado estadístico de ( $r = 0,368^{**}$ ) demostrando una correlación positiva moderada, y una significancia de ( $p = 0,004$ ), es decir, relevante por encima del 95%, por lo cual se resuelve que sí existe relación entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

### **Tercera:**

De acuerdo a lo presentado en los resultados, se manifiesta que se llegó a cumplir con el objetivo específico 2, puesto que la contrastación de hipótesis tuvo un resultado estadístico de ( $r = 0,542^{**}$ ) demostrando una correlación positiva moderada y una significancia de ( $p = 0,000$ ), es decir, relevante por encima del 95%, por lo cual se resuelve que sí existe relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

**Cuarta:**

De acuerdo a los resultados vistos, afirmamos que se llegó a cumplir con el objetivo específico 3, puesto que la contrastación de hipótesis tuvo un resultado estadístico de ( $r = 0,456^{**}$ ) demostrando una correlación positiva moderada, y una significancia de ( $p = 0,000$ ), es decir, relevante por encima del 95%, por lo cual se resuelve que sí existe relación entre la gestión directiva y la participación en la gestión articulada a la comunidad de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

**Quinta:**

De acuerdo a lo presentado en los resultados, enunciamos que se llegó a cumplir con el objetivo específico 4, puesto que la contrastación de hipótesis tuvo un resultado estadístico de ( $r = 0,462^{**}$ ) demostrando una correlación positiva moderada y una significancia de ( $p = 0,000$ ), es decir, relevante por encima del 95%, por lo cual se resuelve que sí existe relación entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una entidad educativa expuesta como escenario de estudio de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

## RECOMENDACIONES

### **Primera:**

Se recomienda la revisión del planeamiento estratégico de la institución educativa, dado que en el referido documento se encuentran los objetivos institucionales, el tiempo para su consecución y las acciones para llegar a conseguirlos, por tal motivo se sugiere dicha revisión. La razón principal de la recomendación radica en que los niveles de desempeño docente que se hallaron fueron en gran parte regulares en razón de un (60%). En consecuencia, dicho indicador debe tratarse revisando las actividades que llevan a los objetivos planteados en el planeamiento estratégico de la institución a fin de mejorar el mencionado indicador.

### **Segunda:**

La gestión directiva y la preparación para el aprendizaje tuvieron una correlación moderada, esta fue representada por un ( $p=0.368^{**}$ ). El coeficiente está muy cercano a caer en una correlación baja. En tal sentido, se recomienda observar y poner en estudio otros indicadores del desempeño docente que puedan aportar más correspondencia, ya que siempre cabe la posibilidad de la existencia de otros factores que se correlacionen con más fuerza con la variable gestión directiva.

### **Tercera:**

Con respecto a la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje se recomienda observar las metodologías de enseñanza aplicadas hasta el momento, puesto que estas no están entregando los resultados deseados y se sustenta con la correlación moderada hallada en el contraste de la hipótesis. Por tal motivo, luego de la revisión metodológica sugerida, sería factible una propuesta de cambios, básicamente en los

apartados donde se hallen los métodos con mayor antigüedad, dado que ellos suelen entregar resultados fuera de un contexto actual.

**Cuarta:**

Se sugiere fortalecer la participación en la gestión articulada a la comunidad, haciendo una revisión de los compromisos pactados y, al tener esta medida como base, se sugiere ver cuál es el avance de cada arista frente a los objetivos planteados en dicho documento. Con esta actividad se podrá tomar un plan de acción posterior, buscando estar orientado hacia los índices ideales en los avances para cada objetivo, además, brindará un indicador valioso mediante el cual se mida esta dimensión. Otra motivación de la sugerencia dada es que, si no se mide una acción o un proceso, no podrá ser impulsado a la mejora.

**Quinta:**

Se recomienda revisar los planes de desarrollo de la profesionalidad que se ofrece a los docentes, así como también la cantidad de docentes que han participado dentro de dichos planes, ya que es necesario determinar si es la cantidad de planes lo que se debe de mejorar o la participación de docentes en los planes lo que se debe impulsar, puesto que la literatura indica que no siempre incrementar los planes de capacitación es la solución para el profesionalismo, por el contrario, lo sugerido es que los docentes se involucren con los planes ya preexistentes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aaron, M. (2016). El contexto, elemento de análisis para enseñar. *Zona Próxima*, 25, 34-48. <https://www.redalyc.org/pdf/853/85350504004.pdf>
- Abrate, L., López, M. y Gómez, S. (2022). La gestión directiva, la autoridad pedagógica y las experiencias alternativas en tiempos de pandemia. Una investigación en curso. *Anuario Digital De Investigación Educativa*, (5), 152-162. <https://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/adiv/article/view/5283>
- Al Fauzani, I. M., Mujanah, S. y Andjarwati, T. (2022). Effect of IT Capabilities, Organizational Support, and Self Awareness Towards Organizational Commitment and Performance of Vocational High School Teachers in Surabaya. *International Journal of Scientific Engineering and Science*, 6(1), 82-88. <http://ijses.com/wp-content/uploads/2022/01/29-IJSES-V6N1.pdf>
- Analuisa, I. y Pila, J. (2020). Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8(2), 5-15. <https://doi.org/10.37843/rted.v8i2.134>
- Antúnez, S. (2014). *Organización escolar y acción directiva*. Editorial SEP
- Arango, J. E. (2011). *Escuela de relaciones humanas en la administración – Los Trabajos de Elton Mayo*. Universidad Nacional de Colombia
- Aristimueño, A., Landoni, P. y Vázquez, M. (2020). Políticas para la gestión educativa pública obligatoria en Uruguay. *Revista académica*, 28(44), 1-35. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4160>
- Aubert, A., Duque, E., Fisas, M. y Valls, R. (2014). *Dialogar y transformar. Pedagogía crítica del siglo XXI*. Graó.
- Ausubel, D. (1968). *Educational Psychology: A Cognitive View*. Holt, Rinehart & Kwinston
- Ávila, V. (2017). ¿Corresponsabilidad familiar en instituciones de reeducación para adolescentes infractores? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15 (2), 1191-1206. <https://doi.org/10.11600/1692715x.1522712102016>

- Babayemi, J. O. (2022). Assessment of Teaching Skills of In-Service Science Teachers and their Teaching Performance in Secondary Schools in Uyo Senatorial District, Akwa Ibom State, Nigeria. *KIU Journal of Social Sciences*, 7(4), 125-131, <https://ijhumas.com/ojs/index.php/kiujoss/article/view/1356>
- Balarin, M., & Escudero, A. (2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: Reflexiones para el contexto peruano*. Grade-Unesco. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6811>
- Beauchamp, C. (2014). Reflection in Teacher Education: Issues Emerging from a *Review of Current Literature*. *Reflective Practice*, 16(1), 123-141. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14623943.2014.982525>
- Carlos, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones Revista de Psicología Educativa*, 4 (2), 285-358. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Carreño, M. (2010). Teoría y práctica de una educación liberadora: el pensamiento pedagógico de Paulo Freire. *Cuestiones Pedagógicas*, 20, 195-214. [https://institucional.us.es/revistas/cuestiones/20/art\\_10.pdf](https://institucional.us.es/revistas/cuestiones/20/art_10.pdf)
- Carriazo, C., Pérez, M. y Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(3), 87-94. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3907048>
- Castillo, S. y Cabrerizo, J. (2010). *Evaluación educativa de aprendizajes y competencias*. Pearson Education.
- Castro, A. (2015). Competencias administrativas y académicas en el profesorado de educación media superior. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20 (64), 263-294. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662015000100013&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000100013&lng=es&tlng=es)
- Cerezal J. y Fiallo J. (2002). *Los métodos científicos en las investigaciones pedagógicas*. ICCP
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw Hill

- Córdoba, L. y Arrieta, R. (2017). Los procesos pedagógicos en la educación inicial: una apuesta para la construcción de sujetos sociales. *Pal obra, & quot; palabra Que obra & Quot*, 17(17), 144–165. <https://doi.org/10.32997/2346-2884-vol.17-num.17-2017-1829>
- Cuenca, R. (2013). *Discursos y nociones sobre el desempeño docente*. Consejo Nacional de Educación.
- Cuevas, N. (2017). La teoría bayesiana de la decisión. *Revista Estrategia Organizacional*, 6(1), 101–124. <https://doi.org/10.22490/25392786.2456>
- Daft, R. (2011). *Teoría y Diseño Organizacional*. Editorial Mc Graw Hill
- Daura, F. (2013). El contexto como factor del aprendizaje autorregulado en la educación superior. *Educación y Educadores*, 16, 1, 109-125. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83428614006.pdf>
- De la Cruz, A. y Vargas, E. (2009). *La gestión de calidad en el Gimnasio los Pinos una mirada desde la gestión directiva* [Tesis de pregrado. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Colombia]. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/6718>
- Díaz, H. y Picón, C. (2016). *Gestión docente en el Perú. Desafíos y posibilidades*. Santillana.
- Díaz-Barriga, F. y Hernández, G. (2005). *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo*. McGraw- Hill.
- Dionisio, H. (2022). *Compromisos de gestión escolar en colegios públicos de Lima, 2021* [Tesis de Doctorado. Universidad Cesar Vallejo. Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77660>
- Fernández, F. y Fernández, M. J. (2016). Los docentes de la Generación Z y sus competencias digitales. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación*, 24(46), 97-105. <https://doi.org/10.3916/C46-2016-10>
- Fierro, M.C. (2013). Convivencia inclusiva y democrática: Una perspectiva para gestionar la seguridad escolar. *Sinéctica*, (40), 1-18. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2013000100005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2013000100005&lng=es&tlng=es).

- Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido*. Tierra Nueva
- Freire, S. y Miranda, A. (2014). *Rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Ediciones Arteta
- Fullan, M. (2016). *La dirección escolar. Tres claves para maximizar su impacto*. Morata
- Gabriel, J., Mendoza, F., Muñoz, F., Aguirre, M. y Palomino, K. (2022). Relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo, 2019. *Dilemas Contemporáneos*, 9(2), 1-28. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3118>
- Gallegos Ruíz, I. y Tinajero, M. (2020). Resiliencia y demandas de política educativa durante la contingencia sanitaria. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50(ESPECIAL), 121-142. <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.especial.98>
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>.
- Geertz, C. (1994). *Conocimiento local. Ensayos sobre la interpretación de las culturas*. Paidós
- Gil, J. L., Morales, M. y Meza, J. (2017). La evaluación educativa como proceso histórico social. Perspectivas para el mejoramiento de la calidad de los sistemas educativos. *Universidad y Sociedad*, 9(4), 162-167. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Hakim, A. (2015). Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. *The International Journal of Engineering and Science*. 4(2), 1-12. [https://www.semanticscholar.org/paper/Contribution-of-Competence-Teacher-\(Pedagogical%2C-On-Adnan/78e2d64f0bcea93879e11401ed8693803a5d35bf](https://www.semanticscholar.org/paper/Contribution-of-Competence-Teacher-(Pedagogical%2C-On-Adnan/78e2d64f0bcea93879e11401ed8693803a5d35bf)
- Heck, R. H. (2009). Teacher effectiveness and student achievement: Investigating a multilevel cross-classified model. *Journal of Educational Administration*, 47(2), 227-249. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09578230910941066/full/html>

- Hernández, A. y Alarcón, M. (2022). Modelo de gestión del clima organizacional como estrategia de mejora del desempeño laboral. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 21(1), 26-39. <https://doi.org/10.33789/enlace.21.1.106>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas (6ta edición)*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (5ta edición)*. McGraw Hill.
- Hirigoyen, M.A. (2012). La educación para la responsabilidad, cuestiones a considerar en las aulas. Una aproximación desde la ética del discurso. *Ikastorratza. Revista de Didáctica*, 9, 4, 1-13. [http://www.ehu.es/ikastorratza/9\\_alea/etica4.pdf](http://www.ehu.es/ikastorratza/9_alea/etica4.pdf)
- Huapaya, Y. (2019). Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia*, 4(8), 243-261. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.277>
- Ibrahim, A. y Al-Taneiji, S. (2019). Teacher satisfaction in Abu Dhabi public schools: What the numbers did not say. *Issues in Educational Research*, 29(1), 106-122. <http://www.iier.org.au/iier29/ibrahim.pdf>
- Jaime, A. (2009). Actitudes cívicas y dimensiones de la ciudadanía democrática en Europa. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)*, 125, 47-80. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2872579.pdf>
- Kutsyuruba, B. (2011). Potential for teacher collaboration in postsoviet Ukraine. *International Journal of Educational Development*, 31, 5, 541-551. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0738059310001781>
- Lee, C. y Spratley, A. (2010). *Reading in the disciplines. The challenges of adolescent literacy*. Carnegie Corporation of New York.
- Loayza, L., Marujo, M., Primo, J., & Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 19-31. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772>

- López, I. y López, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. *Revistas Espacios*, 40(36), 3-15. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>
- López, G. (2013). Prácticas disciplinares, prácticas escolares: qué son las disciplinas académicas y cómo se relacionan con la educación formal en las ciencias y en las humanidades. *Revista mexicana de investigación educativa*, 18(57), 383-412. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662013000200004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662013000200004&lng=es&tlng=es)
- Macahuachi, L. y Ramos, M. (2021). El acompañamiento pedagógico en la educación básica –Perú. *Dom. Cien*, 7(3), 1066-1079. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- Mamani, L. (2018). *La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y los aprendizajes en la Institución Educativa Adelaida Mendoza de Barrios, Moquegua, 2018* [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70668>
- Marcelo, C. (2010). La identidad docente: constantes y desafíos. *Investigación educativa y pedagógica*, 3(1), 15-42. <https://doi.org/10.15332/s1657-107X.2010.0001.01>
- Martin, A. y Morales, J. (2013). Colaboración educativa en la sociedad del conocimiento. *Apertura*, 5, 1, 74-87. <https://www.redalyc.org/pdf/688/68830443007.pdf>
- Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12, 6, 123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martínez, H. y González, S. (2010). Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente: sentido y perspectiva. *Ciencia y Sociedad*, 35(3), 521-541. <https://www.redalyc.org/pdf/870/87020009007.pdf>
- Marzano, R. y Pickering, D. (2014). *Dimensiones del aprendizaje*. ITESO.
- Mayo, E. (2004). *The human problems of an industrial civilization*. Routledge
- Menacho, J. (2015). *Percepciones de los estudiantes del 3º grado de educación secundaria sobre los materiales de enseñanza que utilizan los docentes en el área de historia, geografía y economía en una institución educativa pública del distrito*

- de Comas* [Tesis de Magister. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima].  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6734>
- Meza, A. (2013). Estrategias de aprendizaje. Definiciones, clasificaciones e instrumentos de medición. *Propósitos y Representaciones*, 1(2), 193-213.  
<https://doi.org/10.20511/pyr2013.v1n2.48>
- Ministerio de Educación (2015). *Manual de Gestión Escolar Directivos construyendo escuela*. MINEDU
- Ministerio de Educación (2016). *Currículo nacional de la educación básica*. MINEDU
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de buen desempeño docente*. MINEDU
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&tlng=es).
- Monereo, C. (2001). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Graó
- Moreno, M. y Soto, J. (2019). Planeación de estrategias de enseñanza y sus procesos cognitivos subyacentes en un grupo de docentes de básica primaria. *Revista Educación*, 43(1), 1-13. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.29798>
- Müller, M. (2010). *Manual de Gestión Directiva en un Modelo Holístico*. Fundación Origen Escuela Agroecológica de Pirque Manual.
- Muraina, M. (2014). Principals managerial skills and administrative effectiveness in secondary schools in Oyo State, Nigeria. *Global Journal of Management and Business Research*, 14(3), 1-8. <https://globaljournals.org/journals/management/early-views-of-gjmbr>
- Nieva, J. A. y Martínez, O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 14-21.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202016000400002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002&lng=es&tlng=es)

- Nolazco, F., Menacho, J., & Bardales, A. (2021). Metodología de la investigación científica (MIC) en la educación básica regular. El caso peruano. *Espíritu Emprendedor TES*, 5(3), 61-82. <https://doi.org/10.33970/eetes.v5.n3.2021.277>
- Ocampo, J. (2008). Paulo Freire y la pedagogía del oprimido. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 10, 57-72. <https://www.redalyc.org/pdf/869/86901005.pdf>
- Ochada, N. y Gempes, G. (2018). The Realities of Maintenance and Other Operating Expenses (MOOE) Allocation in Basic Education System: Unheard Voices of Public School Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4), 315-324. <https://issuu.com/ijaersjournal/docs/1ijaems-10720202-utilizationof>
- Operario, J. (2021). Managerial Competencies, Financial Management, and Level of Liquidation Practices of Secondary School Administrators. *GNOSI: An Interdisciplinary Journal of Human Theory and Praxis*, 5(1), 10-31. <http://www.gnosijournal.com/index.php/gnosi/article/view/136>
- Oscoco, R. (2015). *Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014*. [Tesis de Doctorado. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3128932>
- Parella, S. y Martins, F. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fedupel
- Paredes, A. y Carcausto, W. (2022). Interculturalidad en educación básica en países latinoamericanos: una revisión sistematizada. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (17), 203-216. <https://doi.org/10.37135/chk.002.17.13>
- Pérez Sánchez, J. (2022). Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño. *Acción Y Reflexión Educativa*, (47), 83-106. [https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/accion\\_reflexion\\_educativa/article/view/2584](https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/accion_reflexion_educativa/article/view/2584)
- Perrenoud, P. (2010). La formación del profesorado: un compromiso entre visiones inconciliables de la coherencia. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(2), 103-122. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27419198006.pdf>

- Piaget, J. (1969). *Psicología del niño*. Editorial Morata.
- Pizarro, P., Santana, A. y Vial, B. (2013). La participación de la familia y su vinculación en los procesos de aprendizaje de los niños y niñas en contextos escolares. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9(2), 271-287.  
<https://www.redalyc.org/pdf/679/67932397003.pdf>
- Quispe Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Quispe, A. (2017). *Práctica de los valores institucionales en los estudiantes de la Institución Educativa Tito Cusi Yupanqui - San Ignacio, 2016* [Tesis de Maestría. Universidad de Piura. Perú]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3142>
- Revelo, O., Collazos, C. y Jiménez, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *Tecnológicas*, 21, 41, 115-134.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>
- Rivas, A. (2017). *Cambio e innovación educativa*. Santillana
- Resnik, M. (1998). *Elecciones: una introducción a la teoría de la decisión*. Gedisa.
- Rueda, M. (2016). *Prácticas y condiciones institucionales para el desarrollo de la docencia*. UNAM-IISUE.
- Salazar, J. y Marqués, M. de la L. (2016). Acompañamiento al Aula: Una Estrategia para la Mejora del Trabajo Pedagógico. *Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, 5(1e). <https://revistas.uam.es/riee/article/view/4423>
- Salinas, Á., Rozas, T., Cisternas, P., & González, C. (2019). Factores asociados a la práctica reflexiva en estudiantes de pedagogía. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 11(23), 95-114.  
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/MAGIS/article/view/24507>
- Salvador, C. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Interamerican Journal of Psychology*, 46(2), 255-260.  
<https://www.redalyc.org/pdf/284/28425280007.pdf>

- Sánchez, J., González, A. y Monroy, A. (2019). La formación de docentes normalistas: De la tradición pedagógica a los entornos virtuales de aprendizaje. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(19), 1-28. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.539>
- Sánchez, M., y Araya, R. (2013). Desafíos de la educación en la sociedad actual. *Diálogos educativos*, 12, 55-69. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4156179>
- Sarmiento, P., y Zapata, M. (2014). *Modelo conceptual sobre la participación de la familia en la escuela: un estudio cualitativo en cuatro localidades del Perú*. Grade
- Soto, N., Morillo, S., Calderón, G., & Betancur, H. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, 30(77), 123-136. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Colección Nuevo Milenio
- Sucasaca, G. (2018). *Uso adecuado de los procesos pedagógicos y didácticos en la enseñanza aprendizaje de comunicación en la IEP N° 72531-Chullunquiani*[Tesis de Segunda Especialidad. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/20.500.14005/8271>
- Tafur, R. (2022). *Gestión directiva y aplicación de instrumentos de evaluación formativa desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa de El Agustino, 2021* [Tesis de Doctorado. Universidad Cesar Vallejo. Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77340>
- Valderrama, S. (2020). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial San Marcos.
- Vargas, G. (2017). Recursos educativos didácticos en el proceso enseñanza aprendizaje. *Cuadernos Hospital de Clínicas*, 58(1), 68-74. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1652-67762017000100011&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1652-67762017000100011&lng=es&tlng=es).
- Vilar, J. (2010). Reeducción social. La obra pedagógica de Josep Pedragosa. *Educación Social. Revista de Intervención Socioeducativa*, (44), 139-141. <https://raco.cat/index.php/EducacioSocial/article/view/202186>

- Walsh, C. (2009). *Interculturalidad, Estado, Sociedad: Luchas (de) coloniales de nuestra época*. Universidad Andina Simón Bolívar/Abya Yala.
- Wardoyo, C. (2015). The Measurement of Teacher's Personality Competence and Performance Using Embedded Model. *Journal of Education and Practice*. 6(26), 18-24. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1077384.pdf>
- Wong, E., Peña, J., y Falla, S. (2016). La actitud crítica un aspecto fundamental en la educación. *Sophia*, 12, 1, 107-114. <https://www.redalyc.org/pdf/4137/413744648008.pdf>
- Yáñez, P. (2016). El proceso de aprendizaje: fases y elementos fundamentales. *Revista San Gregorio*, 11(1), 70-81. <https://oaji.net/articles/2016/3757-1472501941.pdf>
- Zumaran, O. (2017). *Estadística para la investigación*. Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo.

## **ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores			Metodología	Población	Técnicas e instrumentos
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamani de San Juan de Lurigancho, Lima 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamani de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p><b>Hg:</b> Existe relación entre la gestión directiva y el desempeño docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamani de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.</p>	<p><b>Gestión directiva</b></p>	<p>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p> <p>Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p>	<p>-Planificación del proceso enseñanza aprendizaje</p> <p>-Convivencia democrática e intercultural</p> <p>- Participación de las familias y comunidad</p> <p>-Potenciar la profesionalidad</p> <p>-Acompañamiento sistemático</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo</p>	<p>Población: 60 docentes</p> <p>Muestra: 60 docentes</p> <p>Muestreo. No probabilístico, intencional</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de la institución</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar la relación que existe entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de la institución educativa 1183</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de la institución educativa 1183</p>		<p><b>Desempeño docente</b></p>	<p>Preparación para el aprendizaje</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje</p>	<p>- Contexto de los estudiantes.</p> <p>- Contenidos disciplinares.</p> <p>- Procesos pedagógicos.</p> <p>- Coherencia de los aprendizajes.</p> <p>- Uso de recursos.</p> <p>- Proceso de evaluación</p> <p>- Aprendizaje.</p> <p>- Convivencia democrática.</p> <p>- Diversidad</p> <p>- Contenidos disciplinares</p> <p>- Uso de estrategias.</p>	<p>Diseño.</p> <p>Correlacional</p> <p>No experimental de corte transversal</p>	

<p>educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la participación en la gestión articulada a la comunidad de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de</p>	<p>Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la gestión directiva y la participación en la gestión articulada a la comunidad de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de</p>	<p>Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.</p> <p><b>H2:</b> Existe relación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.</p> <p><b>H3:</b> Existe relación entre la gestión directiva y la participación en la gestión articulada a la comunidad de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.</p>		<p>Participación en la gestión articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de profesionalidad identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dominio de recursos.</li> <li>- Toma de decisiones.</li> <li>- Retroalimentación.</li>   <li>- Actitud democrática</li> <li>- Actitud crítica</li> <li>- Actitud colaborativa</li> <li>- Relaciones de colaboración</li> <li>- Relaciones de corresponsabilidad</li>   <li>- Práctica institucional</li> <li>- Procesos de aprendizaje</li> <li>- Honestidad</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Compromiso</li> </ul>			
--	---	--	--	---	---	--	--	--

Lurigancho, Lima 2022?  ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	Lurigancho, Lima 2022.  Identificar la relación que existe entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.	<b>H4:</b> Existe relación entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa 1183 Saúl Cantoral Huamaní de San Juan de Lurigancho, Lima 2022.						
--	---	---	--	--	--	--	--	--

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable

Variables	Definición operacional	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión directiva	La variable será evaluada mediante un cuestionario de dos dimensiones	Para De la Cruz y Vargas (2009), la gestión directiva es el conjunto de actividades dispuestas hacia el logro de las	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	-Planificación del proceso enseñanza aprendizaje -Convivencia democrática e intercultural - Participación de las familias y comunidad	1,2,3,4,5,6,7,8, 9,10	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

	estructurado en 20 ítems.	metas institucionales contando con el apoyo de los colaboradores de la organización educativa para poder sistematizar y consolidar los proyectos institucionales para que el funcionamiento sea óptimo al igual que las condiciones.				
			Orientación en los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	-Potenciar la profesionalidad -Acompañamiento sistemático	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	
Desempeño docente	La variable será evaluada mediante un cuestionario que mide el desempeño docente en cuatro dimensiones estructurado en 24 ítems.	Castro (2015) la define como la tendencia establecida de las diversas fortalezas profesionales y competencias cognitivas de los profesores en el dominio temático y uso de metodologías activas durante las sesiones de aprendizaje en concordancia con el sentido ético racional.	Preparación para el aprendizaje	- Contexto de los estudiantes. - Contenidos disciplinares. - Procesos pedagógicos. - Coherencia de los aprendizajes. - Uso de recursos. - Proceso de evaluación	1,2,3,4,5,6	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Enseñanza para el aprendizaje	- Aprendizaje. - Convivencia democrática. - Diversidad - Contenidos disciplinares - Uso de estrategias. - Dominio de recursos. - Toma de decisiones. - Retroalimentación.	7,8,9,10,11,12	

			Participación en la gestión articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitud democrática</li> <li>- Actitud crítica</li> <li>- Actitud colaborativa</li> <li>- Relaciones de colaboración</li> <li>- Relaciones de corresponsabilidad</li> </ul>	13,14,15,16,17,18	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Practica institucional</li> <li>- Procesos de aprendizaje</li> <li>- Honestidad</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Compromiso</li> </ul>	19,20,21,22,23,24	

### Anexo 3: Instrumentos



#### Instrumento 1: Cuestionario que mide la gestión directiva

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de gestión directiva en una entidad educativa.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cinco opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X):

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

Marca la respuesta correcta:

Nro.	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	La dirección proporciona los documentos de planificación curricular					
2	La dirección orienta a los docentes a como planificar sesiones de aprendizaje					
3	La dirección orienta como se debe contextualizar los contenidos que planificas en tus sesiones de aprendizaje					
4	La dirección emplea el estilo de comunicación democrática					
5	La dirección respeta las diferencias culturales que manifiestan los integrantes de la comunidad educativa					
6	La dirección demuestra actitud de tolerancia ante opiniones adversas					
7	La dirección maneja una comunicación empática					
8	La dirección promueve la participación de los padres de familia en la toma de decisiones					
9	La institución cuenta con convenios estratégicos en los cuales se promueve la participación de los padres de familia y comunidad					
10	La dirección promueve el empleo de estrategias en las cuales se promueve la participación de la comunidad educativa					
11	La dirección motiva a los integrantes de la comunidad educativa a seguir cursos de especialización					

12	La dirección gestiona convenios con instituciones de formación a nivel de post grado					
13	La dirección participa de los programas de formación continúa					
14	La dirección gestiona el conocimiento mediante estrategias colaborativas					
15	La dirección organiza y participa de círculos de estudio a nivel institucional					
16	La dirección realiza visitas al aula					
17	La dirección plantea estrategias de mejora frente a las debilidades en la visita a las aulas					
18	La dirección promueve la reflexión crítica en los docentes					
19	La dirección realiza trabajo de planificación académica con los docentes					
20	La dirección promueve el trabajo guiado					

**Muchas gracias**



## Instrumento 2: Cuestionario que mide el desempeño docente

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de percepción del desempeño docente en una entidad educativa.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cinco opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X):

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

Marca la respuesta correcta:

Nro.	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	El equipo docente conoce las características y contextos de sus estudiantes					
2	El equipo docente conoce los contenidos disciplinares que debe enseñar a sus estudiantes					
3	El equipo docente conoce los procesos pedagógicos que promueven las capacidades de sus estudiantes					
4	El equipo docente planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes					
5	El equipo docente planifica la enseñanza garantizando el uso de los recursos disponibles					
6	El equipo docente planifica la enseñanza garantizando el proceso de evaluación permanente					
7	El equipo docente crea un clima propicio para el aprendizaje					
8	El equipo docente crea un clima propicio para la convivencia democrática					
9	El equipo docente crea un clima propicio para la vivencia en todas sus expresiones					
10	El equipo docente conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares					
11	El equipo docente conduce el proceso de enseñanza con dominio en el uso de estrategias para el aprendizaje					
12	El equipo docente conduce el proceso de enseñanza con dominio de los recursos pertinentes para el aprendizaje					
13	El equipo docente evalúa el aprendizaje de sus estudiantes de acuerdo a los objetivos previstos por la institución					

14	El equipo docente retroalimenta los aprendizajes de los estudiantes					
15	El equipo docente participa activamente con actitud democrática en la gestión de la escuela					
16	El equipo docente participa activamente con actitud crítica en la gestión de la escuela					
17	El equipo docente participa activamente con actitud colaborativa en la gestión de la escuela					
18	El equipo docente establece relaciones de colaboración con las familias					
19	El equipo docente establece relaciones de corresponsabilidad con las familias					
20	El equipo docente reflexiona sobre su práctica institucional para construir una identidad profesional					
21	El equipo docente desarrolla procesos de aprendizaje continuo para construir una identidad profesional					
22	El equipo docente ejerce su profesión demostrando honestidad en su función social					
23	El equipo docente ejerce su profesión demostrando responsabilidad en su función social					
24	El equipo docente ejerce su profesión demostrando compromiso en su función social					

**Muchas gracias**

## Anexo 4: Validaciones

### EXPERTO 1:

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN						
JUICIO DE EXPERTOS						
I. DATOS INFORMATIVOS						
Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Adaptación del Instrumento		
Dr. Jaime Menacho Parhuamaca	Docente	UNMSM	"Gestión Directiva Y Desempeño Docente De La Institución Educativa 1183 Saúl Cantoral Huamani De San Juan De Lurigancho, Lima 2022"	Lic. Edith Mariella Hurtado Nolasco		
Título: "Gestión Directiva y Desempeño Docente de La Institución Educativa 1183 Saúl Cantoral Huamani de San Juan De Lurigancho, Lima 2022"						
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X
III. OPINION DE APLICACIÓN						
Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]						
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 100% (aplicable)						
Lima, 5 de septiembre del 2022	40219932				999567988	
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto			Teléfono	

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN**

**JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Adaptación del Instrumento
Dra. Irma Carhuacho Mendoza	Catedrática	Jefe de investigación UCV	"Gestión Directiva Y Desempeño Docente De La Institución Educativa 1183 Saúl Cantoral Huamani De San Juan De Lurigancho, Lima 2022"	Lic. Edith Mariella Hurtado Nolasco
Título: "Gestión Directiva y Desempeño Docente de La Institución Educativa 1183 Saúl Cantoral Huamani de San Juan De Lurigancho, Lima 2022"				

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

**III. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 100% (aplicable)**

Lima, 5 de septiembre del 2022	40460914		983938868
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN  
JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Adaptación del Instrumento
Dr. Fernando Alexis Nolasco Labajos	Docente	Coordinador de investigación UCV- Docente USIL	"Gestión Directiva Y Desempeño Docente De La Institución Educativa 1183 Saúl Cantoral Huamani De San Juan De Lurigancho, Lima 2022"	Lic. Edith Mariella Hurtado Nolasco
Titulo: "Gestión Directiva y Desempeño Docente de La Institución Educativa 1183 Saúl Cantoral Huamani de San Juan De Lurigancho, Lima 2022"				

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

**III. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 100% (aplicable)**

Lima, 5 de septiembre del 2022	40086182		947480893
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

## Anexo 5: Base de datos

Desempeño docente																													
nro	1	2	3	4	5	6	d1	7	8	9	10	11	12	d2	13	14	15	16	17	18	d3	19	20	21	22	23	24	d4	VT2
1	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	8	31	5	4	4	5	5	5	28	118
2	4	4	3	4	3	4	22	5	5	5	4	4	3	26	4	4	2	2	3	1	16	1	4	4	4	4	4	21	89
3	4	4	4	4	5	5	26	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	99
4	2	2	2	1	1	1	9	1	1	1	2	2	2	9	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	2	7	32
5	4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	5	5	5	27	109
6	2	5	2	2	2	5	18	2	2	2	5	2	5	18	5	5	2	2	2	5	21	5	2	2	2	5	18	79	
7	4	4	4	4	4	3	23	4	5	4	4	4	4	25	4	4	3	3	5	4	23	4	4	3	4	5	5	25	98
8	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	5	5	5	27	101
9	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	5	5	5	27	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	5	5	5	30	112
10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	48
11	3	2	5	5	4	4	23	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	4	3	3	24	3	4	4	4	3	5	23	97
12	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	120
13	3	4	4	4	3	3	21	4	3	3	3	4	3	20	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	4	3	4	23	86
14	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	120
15	4	3	4	3	3	5	22	4	4	4	3	4	4	23	5	4	4	5	4	3	25	4	5	4	5	4	5	27	97
16	4	5	4	4	5	5	27	4	4	4	4	4	4	24	5	3	4	4	3	3	22	4	4	4	4	4	4	24	97
17	4	5	4	4	4	4	25	5	5	5	4	4	4	27	4	4	5	4	4	5	26	5	4	4	5	5	5	28	106
18	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	54
19	4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	116
20	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	99
21	3	3	4	5	4	5	24	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	3	3	19	3	4	4	4	4	2	21	84
22	4	4	4	3	4	5	24	3	4	4	3	3	4	21	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	4	4	4	22	89
23	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	2	9	27
24	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	48
25	3	3	3	3	4	5	21	5	5	5	4	5	5	29	4	4	3	3	4	4	22	3	3	4	5	5	5	25	97
26	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	5	5	22	82
27	3	3	2	3	3	5	19	3	3	2	3	4	5	20	3	3	2	3	4	4	19	3	3	2	3	5	5	21	79
28	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	3	4	5	20	3	3	2	3	5	4	20	3	3	2	3	4	5	20	77
29	3	2	4	4	5	4	22	3	2	4	4	4	4	21	3	2	4	4	4	4	21	3	2	4	4	4	5	22	86
30	4	3	4	5	4	4	24	5	4	4	3	4	5	25	4	5	4	4	5	4	26	3	4	5	4	4	4	24	99
31	3	3	4	5	4	5	24	4	4	5	4	4	5	26	4	5	4	5	4	3	25	4	5	4	3	4	5	25	100
32	4	4	5	3	4	4	24	4	5	4	3	5	3	24	4	5	5	4	4	5	27	5	4	5	5	4	4	27	102
33	4	5	3	4	5	4	25	4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	5	4	5	27	4	5	4	4	5	5	27	105
34	3	4	4	5	4	4	24	5	4	5	4	3	4	25	5	4	4	5	4	5	27	4	5	5	4	4	5	27	103
35	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	72
36	4	5	4	4	5	4	26	3	5	4	5	4	3	24	4	5	4	4	5	5	27	4	3	5	5	4	3	24	101
37	4	5	4	5	5	5	28	4	4	5	3	4	5	25	5	4	5	4	5	4	27	4	4	5	5	4	4	26	104
38	5	4	3	4	5	4	25	5	4	5	4	4	5	27	3	4	5	5	4	3	24	3	4	5	5	4	5	26	102
39	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	3	4	5	25	4	5	4	3	4	5	25	4	5	4	4	3	4	24	101
40	5	3	4	5	4	5	26	4	4	3	5	5	5	26	4	3	4	5	3	4	23	4	5	4	3	4	4	24	99
41	5	4	3	4	5	4	25	4	5	4	3	4	5	25	5	4	3	4	5	4	25	5	3	4	5	4	5	26	101
42	4	3	4	5	4	4	24	5	4	3	4	3	4	23	5	3	4	4	5	5	26	5	4	3	4	5	5	26	99
43	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	2	2	2	15	2	2	2	3	3	2	14	64
44	3	4	5	4	4	4	24	3	4	4	5	5	4	25	4	5	4	5	3	5	26	4	5	4	3	4	4	24	99
45	5	3	4	5	5	4	26	4	5	4	5	4	5	27	5	4	3	4	5	4	25	5	4	4	5	4	4	26	104
46	5	4	4	3	4	4	24	5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	4	5	4	27	5	5	4	4	5	4	27	103
47	3	3	4	5	5	4	24	3	4	4	4	5	5	25	5	4	3	4	5	5	26	4	5	3	4	5	5	26	101
48	5	4	4	3	4	5	25	5	3	4	5	4	3	24	4	5	4	4	5	4	26	4	5	4	3	4	4	24	99
49	4	5	5	5	4	5	28	5	4	4	5	4	5	27	4	3	4	5	4	4	24	4	5	4	5	4	5	27	106
50	5	3	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	5	26	4	5	3	5	3	5	25	4	5	5	4	4	5	27	102
51	5	4	5	4	5	4	27	5	5	4	4	5	5	28	4	3	5	5	4	4	25	5	3	4	5	5	4	26	106
52	5	4	4	4	4	5	26	4	5	4	5	4	4	26	5	4	4	5	5	4	27	5	5	4	5	4	5	28	107
53	3	5	5	4	4	4	25	3	4	5	5	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	5	4	5	27	102
54	5	4	4	4	5	5	27	4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	4	5	4	27	5	4	4	4	4	5	26	107
55	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	4	3	5	27	4	4	3	5	4	4	24	4	4	5	5	5	5	28	103
56	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	5	4	4	27	5	5	4	3	4	4	25	5	4	4	5	5	4	27	107
57	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	5	5	28	4	5	5	4	4	4	26	5	5	4	4	3	4	25	104
58	5	4	4	5	5	4	27	4	5	5	5	4	4	27	3	4	5	5	4	5	26	4	5	4	4	4	4	25	105
59	5	3	4	4	4	5	25	5	4	5	5	4	4	27	5	3	3	4	4	5	24	5	5	4	5	4	5	28	104
60	4	3	5	3	4	5	24	4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	5	4		24	5	4	4	3	4	4	24	99

Gestión directiva

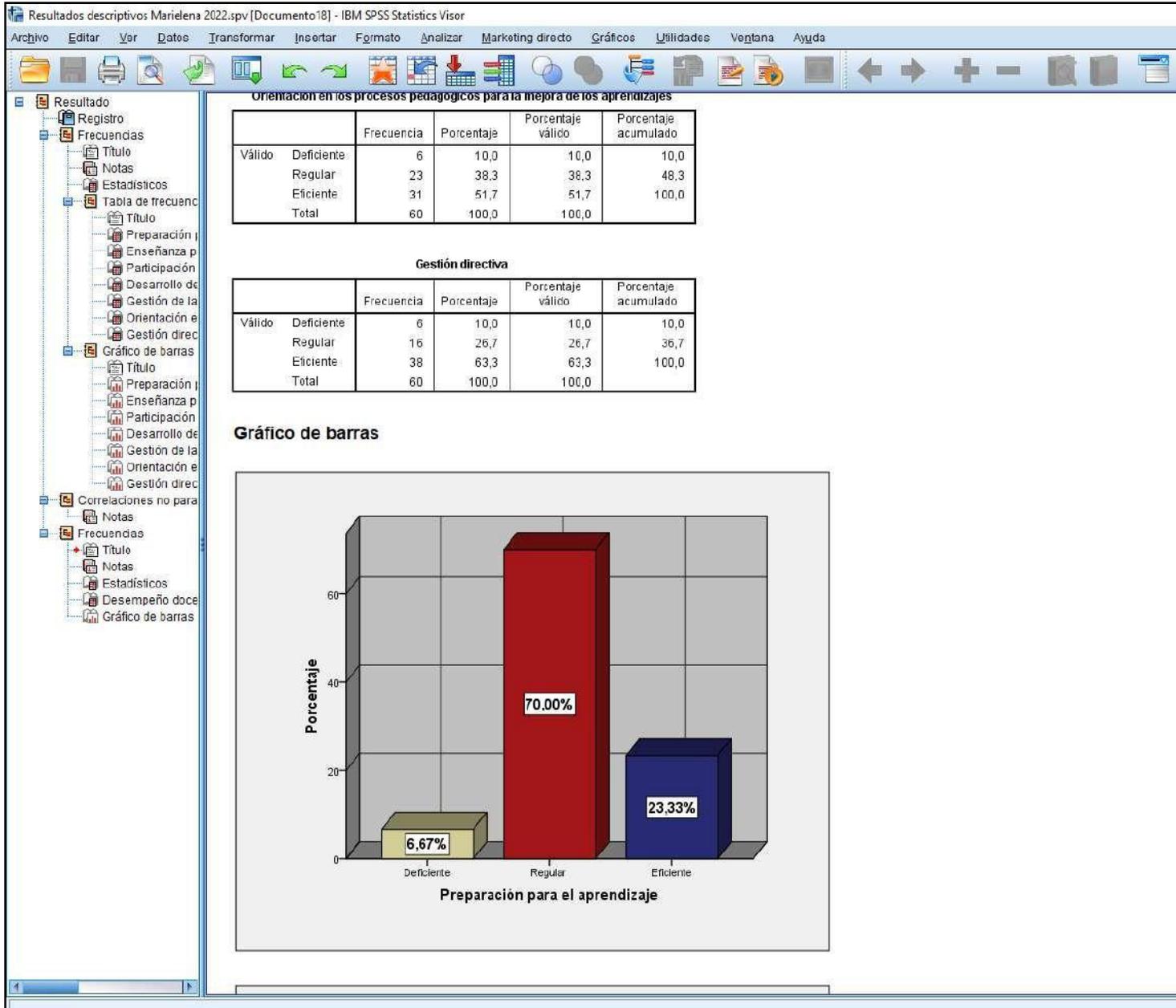
hno	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	D1	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	D2	TV1
1	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	42	4	1	3	4	5	4	3	2	3	4	3	75
2	2	2	3	4	3	3	2	1	1	3	24	2	4	5	4	5	3	4	3	3	3	3	60
3	3	2	2	2	5	4	3	2	1	3	27	3	1	3	2	4	5	3	4	5	4	3	61
4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	13	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	14	27
5	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	39	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	80
6	4	3	3	4	5	5	5	3	3	4	39	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	73
7	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	35	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	67
8	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	26	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	54
9	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	41	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	85
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	41
11	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	94
12	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
13	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	44	5	1	4	5	3	5	5	5	2	4	3	83
14	2	2	2	4	5	4	5	4	4	4	36	4	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	66
15	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	29	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	56
16	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	67
17	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	36	5	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	75
18	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	60
20	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	78
21	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46	1	3	3	4	1	3	3	2	4	5	2	75
22	3	2	1	1	3	3	3	4	4	4	28	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	60
23	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	13	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	29
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
25	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	45	4	3	1	4	4	1	4	3	2	3	2	74
26	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47	5	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	87
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	58
28	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	56
29	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	28	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	56
30	3	2	4	3	2	4	3	2	4	5	32	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	62
31	4	4	5	3	4	5	4	2	3	4	38	4	4	3	3	5	4	3	2	4	3	3	73
32	4	5	5	4	5	3	3	5	4	5	43	3	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	84
33	3	4	4	3	5	4	5	3	4	5	40	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	85
34	5	4	3	4	5	3	3	4	5	4	40	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	80
35	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	49
36	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	40	3	4	2	3	4	5	3	4	5	4	3	77
37	4	5	5	2	5	4	3	3	4	4	39	5	3	5	4	5	3	2	5	4	5	4	80
38	3	3	2	5	4	5	4	5	4	5	40	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	80
39	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	42	3	4	4	2	4	3	4	3	5	4	3	78
40	4	3	2	5	4	3	4	5	4	3	37	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	79
41	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	38	3	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	81
42	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	44	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	85
43	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	23	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	46
44	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	41	5	4	4	3	2	5	3	2	5	4	3	78
45	4	5	3	4	4	3	4	5	3	5	40	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	79
46	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	41	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	85
47	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	43	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	84
48	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	42	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	86
49	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	43	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	85
50	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	41	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	82
51	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4	40	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	83
52	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	42	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	82
53	4	3	4	5	3	3	4	5	4	4	39	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	82
54	3	2	4	4	3	4	5	4	5	5	39	5	4	3	4	3	2	3	3	4	5	3	75
55	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	41	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	82
56	3	4	5	4	4	5	3	4	5	3	42	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	86
57	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	44	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	87
58	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	41	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	84
59	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	40	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	83
60	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	41	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	83

## Anexo 6: SPSS

BASE DE DATOS MARIELENA 2022.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2	V2	d1n	D2N	D3N	D4N	V1N	d1n2	d2n2	v2n2	var
1	29.00	30.00	31.00	28.00	118.00	42.00	33.00	75.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	
2	22.00	26.00	16.00	21.00	85.00	24.00	36.00	60.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
3	26.00	25.00	24.00	24.00	99.00	27.00	34.00	61.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	
4	9.00	9.00	7.00	7.00	32.00	13.00	14.00	27.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
5	27.00	26.00	29.00	27.00	109.00	39.00	41.00	80.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
6	18.00	18.00	21.00	18.00	75.00	39.00	34.00	73.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
7	23.00	25.00	23.00	25.00	96.00	35.00	32.00	67.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
8	24.00	25.00	25.00	27.00	101.00	26.00	28.00	54.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
9	29.00	27.00	26.00	30.00	112.00	41.00	44.00	85.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
10	12.00	12.00	12.00	12.00	48.00	20.00	21.00	41.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
11	23.00	27.00	24.00	23.00	97.00	47.00	47.00	94.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	
12	30.00	30.00	30.00	30.00	120.00	47.00	49.00	96.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
13	21.00	20.00	22.00	23.00	86.00	44.00	39.00	83.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	
14	30.00	30.00	30.00	30.00	120.00	36.00	30.00	66.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	
15	22.00	23.00	25.00	27.00	97.00	29.00	27.00	56.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
16	27.00	24.00	22.00	24.00	97.00	37.00	30.00	67.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
17	25.00	27.00	26.00	28.00	106.00	36.00	39.00	75.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	
18	18.00	12.00	12.00	12.00	54.00	23.00	20.00	43.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
19	28.00	29.00	29.00	30.00	116.00	31.00	29.00	60.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	
20	24.00	23.00	24.00	24.00	95.00	40.00	38.00	78.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	
21	24.00	22.00	19.00	21.00	86.00	46.00	29.00	75.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	
22	24.00	21.00	22.00	22.00	89.00	28.00	32.00	60.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	
23	6.00	6.00	6.00	9.00	27.00	13.00	16.00	29.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
24	12.00	12.00	12.00	12.00	48.00	20.00	20.00	40.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
25	21.00	29.00	22.00	25.00	97.00	45.00	29.00	74.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	
26	20.00	20.00	20.00	22.00	82.00	47.00	40.00	87.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	
27	19.00	20.00	19.00	21.00	79.00	30.00	28.00	58.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
28	17.00	20.00	20.00	20.00	77.00	27.00	29.00	56.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
29	22.00	21.00	21.00	22.00	86.00	28.00	28.00	56.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
30	24.00	25.00	26.00	24.00	99.00	32.00	30.00	62.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
31	24.00	26.00	25.00	25.00	100.00	38.00	35.00	73.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	
32	24.00	24.00	27.00	27.00	102.00	43.00	41.00	84.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
33	25.00	26.00	27.00	27.00	105.00	40.00	45.00	85.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
34	24.00	25.00	27.00	27.00	103.00	40.00	40.00	80.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
35	18.00	18.00	18.00	18.00	72.00	24.00	25.00	49.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
36	26.00	24.00	27.00	24.00	101.00	40.00	37.00	77.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	
37	28.00	25.00	27.00	26.00	106.00	39.00	41.00	80.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	



Resultados de correlación Marielena 2022.spv [Documento19] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones

NONPAR CORR  
 /VARIABLES=V1N v2n2  
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

			Desempeño docente	Gestión directiva
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,417**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	,417**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

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

NONPAR CORR  
 /VARIABLES=v2n2 d1n  
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

			Gestión directiva	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,368**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	60	60
	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,368**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	60	60

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

NONPAR CORR  
 /VARIABLES=v2n2 D2N  
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG