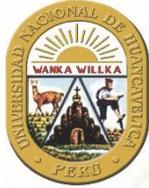


# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA**



(Creada por ley N° 25265)

**ESCUELA DE POSGRADO**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**UNIDAD DE POSGRADO**

## **TESIS**

**DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DOCENTE EN UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CASTILLAPATA,  
HUANCAVELICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
GESTIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. VLADIMIR POMPEYO LAURA CCASANI**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y  
PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**HUANCAVELICA, PERÚ**

**2022**



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA



(CREADO POR LEY N° 25265)

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: **Dr. VILLAZANA RASUHUAMAN Honorato**, **Dra. TERRAZO LUNA Esther Glory** y **Dra. ESPINOZA HERRERA Gladys Margarita**.

**Asesor: Mg. QUILCA CASTRO Alejandro Rodrigo.**

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y modificado con Resolución N° 0552-2021-CU-UNH.

El Candidato al **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN; MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Don, **Vladimir Pompeyo LAURA CCASANI**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CASTILLAPATA, HUANCVELICA.** Mediante Resolución Directoral N° 194-2022-EPG-R/UNH, fija la hora y fecha para el acto de sustentación de la tesis.

Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación de forma sincrónica, a través del Aplicativo Microsoft Teams, aprobado con Resolución N° 0340-2020-EPG-R/UNH, realizándose la deliberación, calificación y resultando:

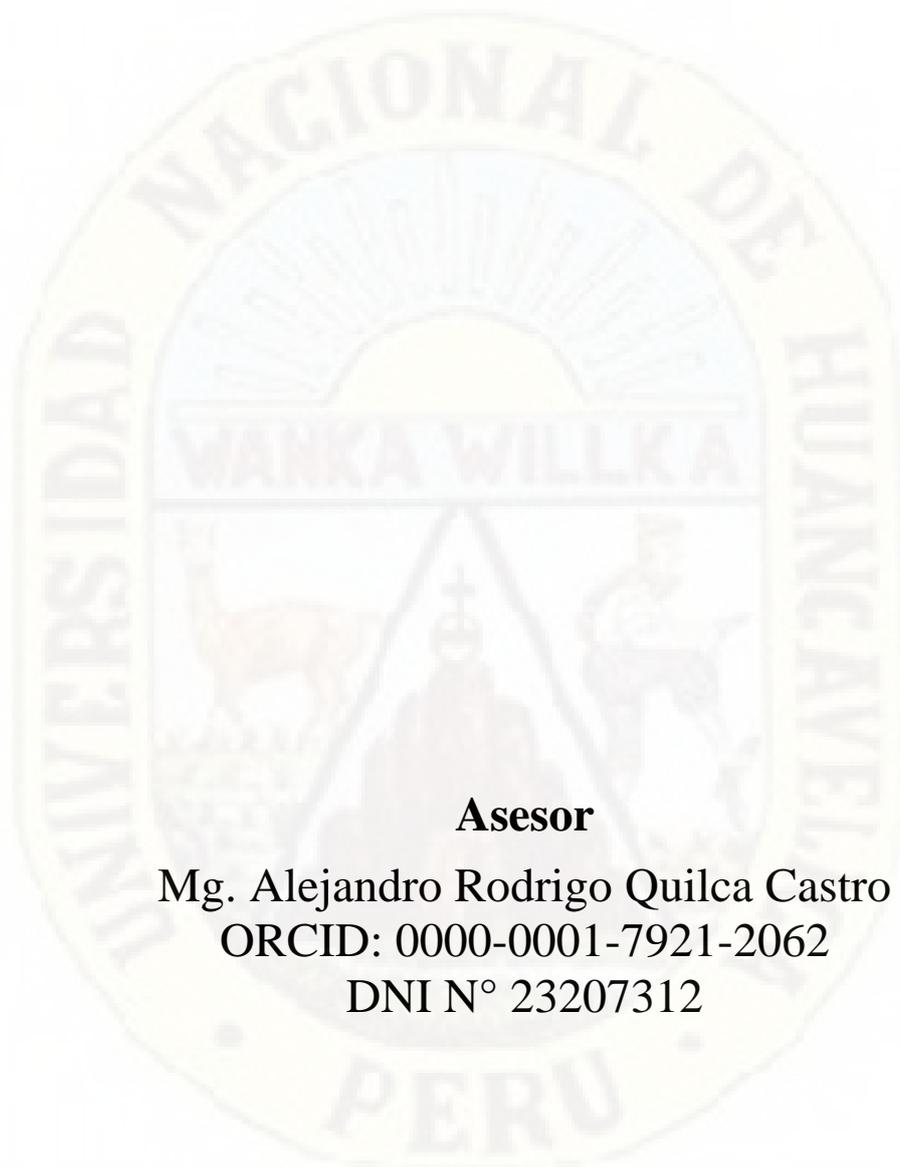
Con el calificativo: Aprobado  Por: Unanimidad  
Desaprobado

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los siete días del mes de marzo del año 2022.

\_\_\_\_\_  
**Dr. VILLAZANA RASUHUAMAN Honorato**  
Presidente del Jurado

\_\_\_\_\_  
**Dra. TERRAZO LUNA Esther Glory**  
Secretario del Jurado

\_\_\_\_\_  
**Dra. ESPINOZA HERRERA Gladys Margarita**  
Vocal del Jurado

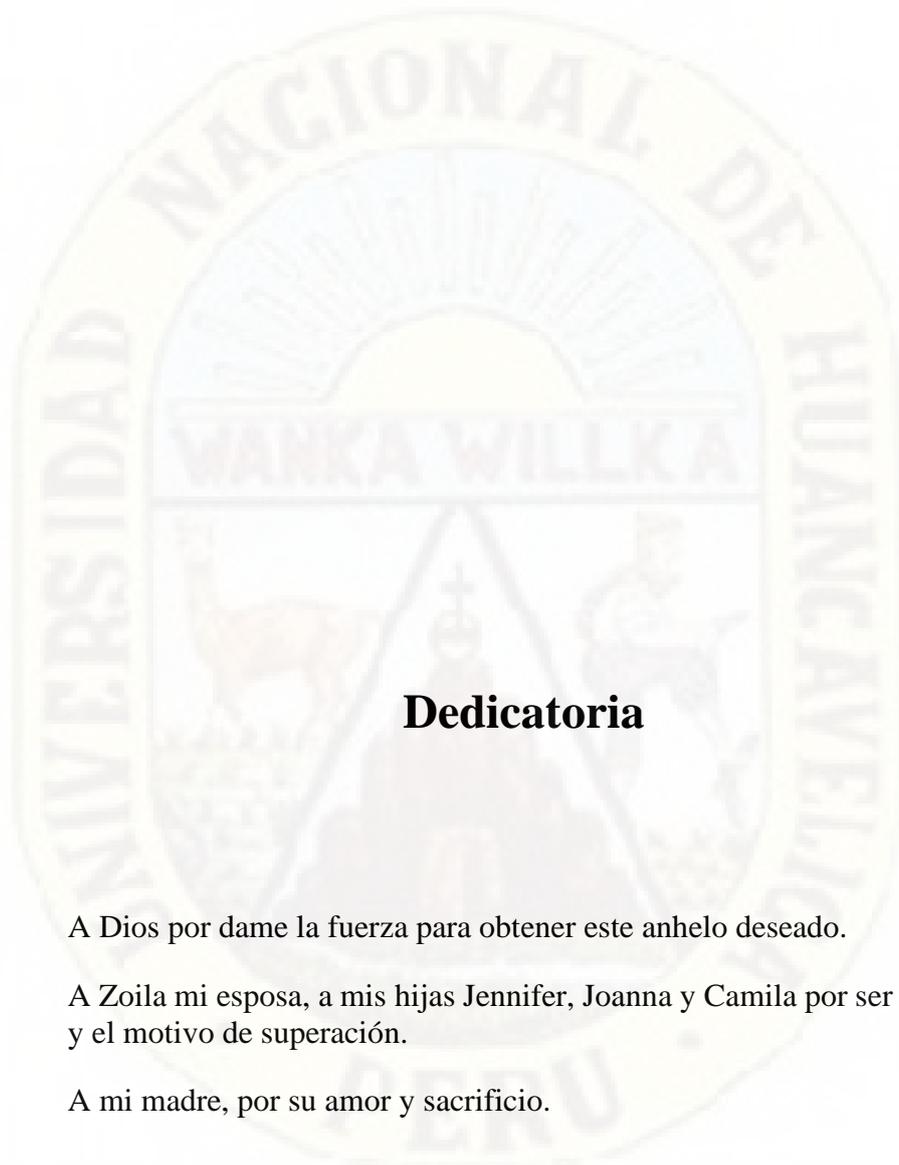


**Asesor**

Mg. Alejandro Rodrigo Quilca Castro

ORCID: 0000-0001-7921-2062

DNI N° 23207312



## **Dedicatoria**

A Dios por dame la fuerza para obtener este anhelo deseado.

A Zoila mi esposa, a mis hijas Jennifer, Joanna y Camila por ser la inspiración y el motivo de superación.

A mi madre, por su amor y sacrificio.

# **Resumen**

## **Desempeño directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica**

El principal objetivo de esta investigación fue establecer la relación o correspondencia entre la gestión directiva y el desempeño docente en la institución educativa de Castillapata. Este estudio se enmarca dentro de las investigaciones descriptivas, correlacionales, ya que por medio del método descriptivo se analizó, observó, comparó y describió las variables, estableciéndose que existe una relación directa y significativa entre ambas. Los datos estadísticos que sustentan esta investigación provienen de los resultados hallados de una población de 21 profesores mediante la aplicación de los instrumentos (cuestionario para evaluar la relación entre el desempeño directivo y el desempeño docente) al total de la población. A estos se les calculó el coeficiente de confiabilidad y fueron validados por expertos en el área de Educación. Finalmente se concluye que existe relación directa y significativa entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la institución educativa de Castillapata de Yauli, Huancavelica.

Palabras clave: gestión directiva, desempeño docente, calidad educativa.

## **Abstract**

### **Executive performance and teaching performance at a Educational Institution of Castillapata, Huancavelica**

The main objective of this research was to establish the relationship or correspondence between directive management and teaching performance at educational institution in Castillapata. This study is framed within descriptive, correlational research, since through the descriptive method the variables were analyzed, observed, compared and described, establishing that there is a direct and significant relationship between both. The statistical data that support this research come from the results found in one of a population of 21 teachers through the application of the instruments (questionnaire to evaluate the relationship between managerial performance and teacher performance) to the total population. The reliability coefficient was calculated from these and they were validated by experts in the area of Education. Finally, it is concluded that there is a direct and significant relationship between managerial performance and teaching performance in educational institution in Castillapata de Yauli, Huancavelica.

Keywords: directive management, teaching performance, educational quality.

# Índice

Portada.....	i
Acta de sustentación.....	ii
Asesor.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Resumen.....	v
Abstract .....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras.....	xv
Introducción .....	xx
<b>CAPÍTULO I EL PROBLEMA .....</b>	<b>22</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	22
1.2. Formulación del problema .....	23
1.2.1. Problema general .....	24
1.2.2. Problemas específicos.....	24
1.3. Objetivos de la investigación .....	24
1.3.1. Objetivo general .....	24
1.3.2. Objetivos específicos .....	24

1.4.	Justificación del estudio .....	25
1.5.	Limitaciones .....	27
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....		28
2.1.	Antecedentes de la investigación .....	28
2.2.	Bases teóricas .....	37
2.3.	Formulación de hipótesis .....	50
2.4.	Definición de términos .....	51
2.5.	Identificación de variables .....	54
2.5.1.	Variable 1 .....	54
2.5.2.	Variable 2 .....	54
2.6.	Operacionalización de variables .....	54
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....		60
3.1.	Tipificación de la investigación .....	60
3.2.	Nivel de investigación .....	61
3.3.	Métodos de investigación .....	61
3.4.	Diseño de investigación .....	62
3.5.	Población, muestra y muestreo .....	63
3.5.1.	Población .....	63
3.5.2.	Muestra .....	63
3.5.3.	Muestreo .....	63

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	63
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	64
3.8. Descripción de la prueba de hipótesis.....	65
<b>CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>66</b>
4.1. Presentación e interpretación de datos .....	66
4.2. Proceso de prueba de hipótesis .....	164
4.3. Discusión de resultados.....	170
Conclusiones .....	176
Recomendaciones.....	177
Referencias.....	178
Anexos .....	182
Matriz de consistencia.....	183
Instrumentos de recolección de datos .....	186
Fichas de validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos .....	190
Fotografías .....	196
Base de datos.....	197

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Prácticas Eficaces de Liderazgo.....	39
<b>Tabla 2</b> Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.....	40
<b>Tabla 3</b> Matriz de competencias y desempeños del dominio 2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes .....	42
<b>Tabla 4</b> Modelos de desempeño docente.....	43
<b>Tabla 5</b> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. ....	47
<b>Tabla 6</b> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. ....	47
<b>Tabla 7</b> Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	49
<b>Tabla 8</b> Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. ....	49
<b>Tabla 9</b> Operacionalización de variables .....	55
<b>Tabla 10</b> Diagnostica las características del entorno. ....	66
<b>Tabla 11</b> Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar. ....	68
<b>Tabla 12</b> Promueve espacios y mecanismos de participación y organización.....	69
<b>Tabla 13</b> Genera un clima escolar. ....	70
<b>Tabla 14</b> Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos. ....	72
<b>Tabla 15</b> Promueve la participación organizada. ....	73
<b>Tabla 16</b> Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo. ....	74
<b>Tabla 17</b> Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa. ....	76
<b>Tabla 18</b> Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros. ....	77
<b>Tabla 19</b> Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo. ....	78
<b>Tabla 20</b> Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa. ....	80

<b>Tabla 21</b> Gestiona la información que produce la institución educativa. ....	81
<b>Tabla 22</b> Implementación de estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas.....	83
<b>Tabla 23</b> Conducción participativa de los procesos de autoevaluación y mejora continua.....	84
<b>Tabla 24</b> Gestión de oportunidades de formación continua.....	85
<b>Tabla 25</b> Generación de espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes.....	87
<b>Tabla 26</b> Estimulación de iniciativas de las y los docentes .....	88
<b>Tabla 27</b> Orientación y promoción de la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.....	90
<b>Tabla 28</b> Práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación. 91	
<b>Tabla 29</b> Monitoreo y orientación en el uso de estrategias y recursos metodológicos, uso efectivo del tiempo .....	93
<b>Tabla 30</b> Monitoreo y orientación en el proceso de evaluación de los aprendizajes 94	
<b>Tabla 31</b> Nivel valorativo de la Variable 1: Desempeño directivo .....	96
<b>Tabla 32</b> Nivel valorativo de la Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes .....	97
<b>Tabla 33</b> Nivel valorativo de la Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes .....	98
<b>Tabla 34</b> Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.....	99
<b>Tabla 35</b> Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales .....	101
<b>Tabla 36</b> Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas.....	102
<b>Tabla 37</b> Elaboración de la programación curricular .....	104
<b>Tabla 38</b> Selección de los contenidos de la enseñanza .....	105
<b>Tabla 39</b> Diseña creativamente procesos pedagógicos .....	107
<b>Tabla 40</b> Contextualiza el diseño de la enseñanza .....	108

<b>Tabla 41</b> Crea, selecciona y organiza diversos recursos .....	110
<b>Tabla 42</b> Diseña la evaluación .....	111
<b>Tabla 43</b> Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje.....	112
<b>Tabla 44</b> Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales .....	114
<b>Tabla 45</b> Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes.....	115
<b>Tabla 46</b> Promueve un ambiente acogedor de la diversidad.....	116
<b>Tabla 47</b> Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes .	118
<b>Tabla 48</b> Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes .....	119
<b>Tabla 49</b> Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje .....	121
<b>Tabla 50</b> Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.....	122
<b>Tabla 51</b> Controla permanentemente la ejecución de su programación .....	124
<b>Tabla 52</b> Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas .....	125
<b>Tabla 53</b> Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.....	127
<b>Tabla 54</b> Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible .....	128
<b>Tabla 55</b> Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje .....	130
<b>Tabla 56</b> Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles .....	131
<b>Tabla 57</b> Maneja diversas estrategias pedagógicas .....	133
<b>Tabla 58</b> Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados.....	134
<b>Tabla 59</b> Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje .....	136
<b>Tabla 60</b> Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación .....	137
<b>Tabla 61</b> Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes .....	139

<b>Tabla 62</b> Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales .....	140
<b>Tabla 63</b> Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa .....	142
<b>Tabla 64</b> Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua .....	143
<b>Tabla 65</b> Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica.....	145
<b>Tabla 66</b> Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias .....	146
<b>Tabla 67</b> Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad .....	148
<b>Tabla 68</b> Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico.....	149
<b>Tabla 69</b> Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.....	151
<b>Tabla 70</b> Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.....	152
<b>Tabla 71</b> Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional .....	154
<b>Tabla 72</b> Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos.....	155
<b>Tabla 73</b> Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior.....	157
<b>Tabla 74</b> Nivel valorativo de la Variable 2: Desempeño docente.....	158
<b>Tabla 75</b> Nivel valorativo de la Dimensión 1: Preparación del aprendizaje de los estudiantes.....	159
<b>Tabla 76</b> Nivel valorativo de la Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes .....	161
<b>Tabla 77</b> Nivel valorativo de la Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	162
<b>Tabla 78</b> Nivel valorativo de la Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .....	163
<b>Tabla 79</b> Prueba de hipótesis: variable 1 y variable 2.....	165

<b>Tabla 80</b> Prueba de hipótesis: variable 1 y dimensión 1 de la variable 2 .....	166
<b>Tabla 81</b> Prueba de hipótesis: variable 1 y dimensión 2 de la variable 2 .....	167
<b>Tabla 82</b> Prueba de hipótesis: variable 1 y dimensión 3 de la variable 2 .....	169
<b>Tabla 83</b> Prueba de hipótesis: variable 1 y dimensión 4 de la variable 2 .....	170



## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Estructura del Marco de Buen Desempeño Docente .....	45
<b>Figura 2</b> Dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.....	46
<b>Figura 3</b> Diagnostica las características del entorno. ....	67
<b>Figura 4</b> Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.....	68
<b>Figura 5</b> Promueve espacios y mecanismos de participación y organización. ....	70
<b>Figura 6</b> Genera un clima escolar. ....	71
<b>Figura 7</b> Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos. ....	72
<b>Figura 8</b> Promueve la participación organizada.....	74
<b>Figura 9</b> Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo. ....	75
<b>Figura 10</b> Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa. ....	76
<b>Figura 11</b> Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros.....	78
<b>Figura 12</b> Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo. ....	79
<b>Figura 13</b> Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa. ....	80
<b>Figura 14</b> Gestiona la información que produce la institución educativa. ....	82
<b>Figura 15</b> Implementación de estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas .....	83
<b>Figura 16</b> Conducción participativa de los procesos de autoevaluación y mejora continua.....	84

<b>Figura 17</b> Gestión de oportunidades de formación continua .....	86
<b>Figura 18</b> Generación de espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes.....	87
<b>Figura 19</b> Estimulación de iniciativas de las y los docentes.....	89
<b>Figura 20</b> Orientación y promoción de la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.....	90
<b>Figura 21</b> Práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación	92
<b>Figura 22</b> Monitoreo y orientación en el uso de estrategias y recursos metodológicos, uso efectivo del tiempo .....	93
<b>Figura 23</b> Monitoreo y orientación en el proceso de evaluación de los aprendizajes .....	95
<b>Figura 24</b> Nivel valorativo de la Variable 1: Desempeño directivo .....	96
<b>Figura 25</b> Nivel valorativo de la Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes .....	97
<b>Figura 26</b> Nivel valorativo de la Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes .....	98
<b>Figura 27</b> Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.....	100
<b>Figura 28</b> Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales .....	101
<b>Figura 29</b> Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas.....	103
<b>Figura 30</b> Elaboración de la programación curricular .....	104

<b>Figura 31</b> Selección de los contenidos de la enseñanza.....	106
<b>Figura 32</b> Diseña creativamente procesos pedagógicos.....	107
<b>Figura 33</b> Contextualiza el diseño de la enseñanza.....	109
<b>Figura 34</b> Crea, selecciona y organiza diversos recursos .....	110
<b>Figura 35</b> Diseña la evaluación .....	112
<b>Figura 36</b> Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje .....	113
<b>Figura 37</b> Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales ....	114
<b>Figura 38</b> Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes .....	116
<b>Figura 39</b> Promueve un ambiente acogedor de la diversidad .....	117
<b>Figura 40</b> Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes	118
<b>Figura 41</b> Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes.....	120
<b>Figura 42</b> Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje .....	121
<b>Figura 43</b> Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión .....	123
<b>Figura 44</b> Controla permanentemente la ejecución de su programación .....	124
<b>Figura 45</b> Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas .....	126
<b>Figura 46</b> Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.....	127
<b>Figura 47</b> Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible .....	129

<b>Figura 48</b> Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje.....	130
<b>Figura 49</b> Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles .....	132
<b>Figura 50</b> Maneja diversas estrategias pedagógicas .....	133
<b>Figura 51</b> .....	135
<b>Figura 52</b> Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje .....	136
<b>Figura 53</b> Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación .....	138
<b>Figura 54</b> Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes.....	139
<b>Figura 55</b> Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales.....	141
<b>Figura 56</b> Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa.....	142
<b>Figura 57</b> Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua .....	144
<b>Figura 58</b> Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica.....	145
<b>Figura 59</b> Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias .....	147
<b>Figura 60</b> Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad .....	148
<b>Figura 61</b> Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico.....	150
<b>Figura 62</b> Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional .....	151

<b>Figura 63</b> Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional .....	153
<b>Figura 64</b> Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional .....	154
<b>Figura 65</b> Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos .....	156
<b>Figura 66</b> Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior .....	157
<b>Figura 67</b> Nivel valorativo de la Variable 2: Desempeño docente .....	158
<b>Figura 68</b> Nivel valorativo de la Dimensión 1: Preparación del aprendizaje de los estudiantes .....	160
<b>Figura 69</b> Nivel valorativo de la Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes .....	161
<b>Figura 70</b> Nivel valorativo de la Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	162
<b>Figura 71</b> Nivel valorativo de la Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .....	163

## **Introducción**

La investigación titulada **DESEMPEÑO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CASTILLAPATA, HUANCVELICA**, surgió debido a que el papel de la gestión de las instituciones educativas en la educación básica regular es singularmente importante, asimismo porque los sistemas y normatividades en el sector educación son elaboradas sin tener en cuenta la realidad de las instituciones educativas al interior del territorio nacional (trabajo de gabinete) y se convierten en instrumento de cumplimiento obligatorio.

En esta línea, reformar la escuela significa llegar a la reingeniería de la gestión que practican los directores de las instituciones educativas. Por tanto, el liderazgo del directivo, se convierte en un factor de suma importancia y se traduzcan en el logro de los aprendizajes, sin duda alguna ligada al desempeño docente. El nivel de influencia del director es vital para la calidad los aprendizajes, el ejercicio de la docencia, mejores escenarios laborales y la marcha en general de la organización educativa. En base a una gerencia descentralizada, participativa, transparente y orientada a resultados.

Sin duda alguna, el desempeño directivo desde siempre se ha traducido en función básicamente administrativa y ajena a los aprendizajes, respetuosa y ligada a las normas y con metodología tradicional de enseñanza. Se visualiza, además, como una estructura encapsulada y piramidal, donde la toma de decisiones y la creación de la información se concentran en pequeños grupos de especialistas del MINEDU. Ello nos ayudaría conocer la relación entre el desempeño directivo y desempeño docente.

El desarrollo de la investigación se ejecutó desde el análisis de gran cantidad de bibliografía. La que se tradujo en el planteamiento del problema ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica?, igualmente, se organizó el instrumento (cuestionario para evaluar la relación entre el desempeño directivo y el desempeño docente), que permitieron medir las variables de investigación.

Llegamos a la conclusión general y en correspondencia con el nivel de significancia del 5% y el índice de correlación ( $r=0,928$ ) que existe relación directa y significativa entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la institución educativa de Castillapata del distrito de Yauli, Huancavelica.

La presente investigación se ha organizado en los siguientes capítulos:

El primer capítulo se integra del planteamiento y formulación del problema, los objetivos, la justificación y limitaciones de la investigación.

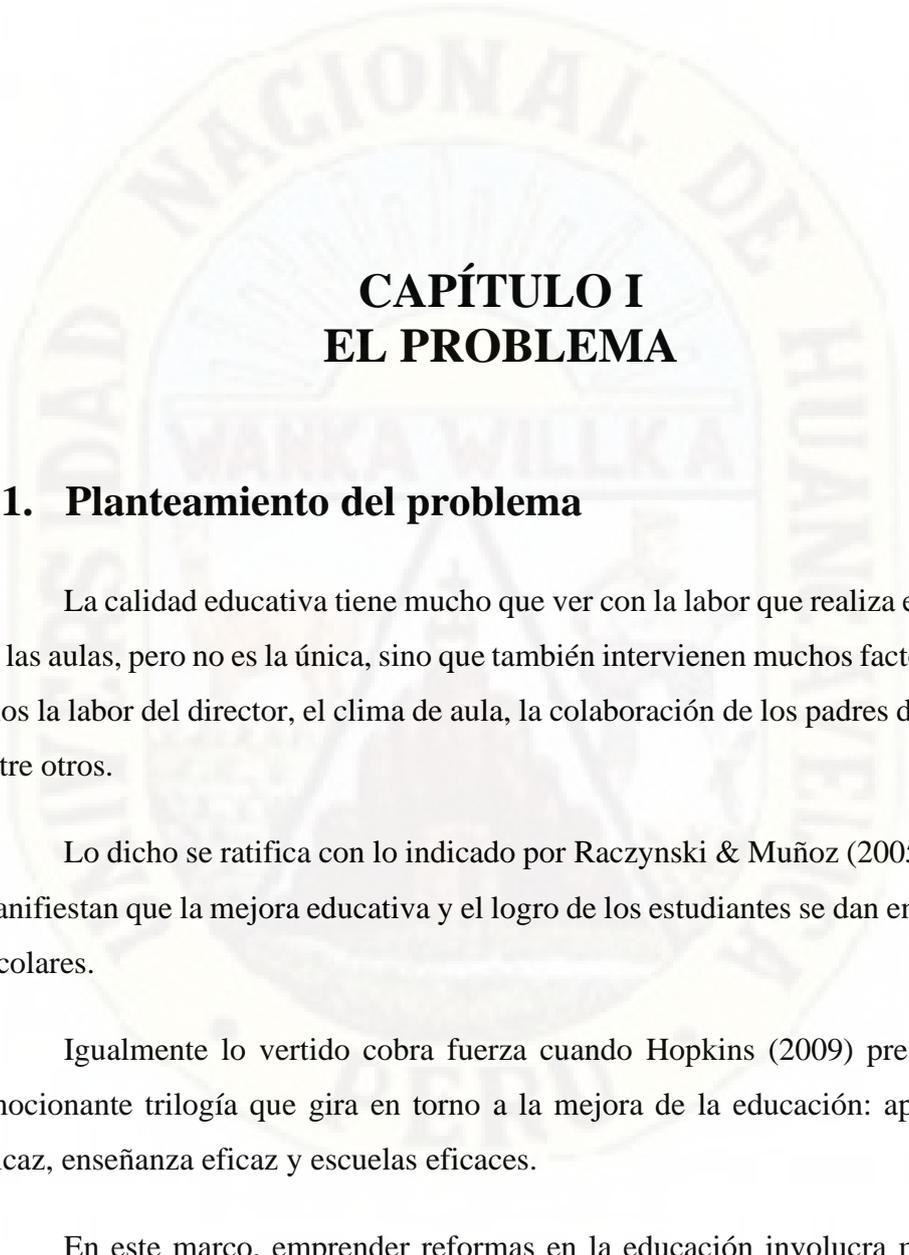
El segundo capítulo considera los antecedentes del estudio, las bases teóricas que le dan fundamento a la investigación, contiene además la definición de términos básicos y se analizan los planteamientos referentes a la gestión directiva y el desempeño docente. Además incluye la hipótesis y las variables de la investigación.

El tercer capítulo comprende el marco metodológico en el que se describe el tipo, nivel, método, diseño de investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procesamiento y el análisis de datos.

En el cuarto capítulo se considera la presentación, análisis y discusión de resultados.

Finalmente se tiene en cuenta las conclusiones y sugerencias. Asimismo, las referencias bibliográficas y los anexos.

**El autor.**



# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La calidad educativa tiene mucho que ver con la labor que realiza el docente en las aulas, pero no es la única, sino que también intervienen muchos factores entre ellos la labor del director, el clima de aula, la colaboración de los padres de familia, entre otros.

Lo dicho se ratifica con lo indicado por Raczynski & Muñoz (2005) cuando manifiestan que la mejora educativa y el logro de los estudiantes se dan en las aulas escolares.

Igualmente lo vertido cobra fuerza cuando Hopkins (2009) presenta una emocionante trilogía que gira en torno a la mejora de la educación: aprendizaje eficaz, enseñanza eficaz y escuelas eficaces.

En este marco, emprender reformas en la educación involucra mejorar la gestión que desarrollan los directores y docentes, el liderazgo pedagógico del director es el segundo factor más influyente en los resultados del aprendizaje después del trabajo pedagógico, lo que significa que tiene un impacto real e

innegable en el aprendizaje de los estudiantes. (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2014a)

Es así que, la gestión educativa vista en su integridad involucra el campo pedagógico, institucional, administrativa y comunal, en una relación entre la labor directiva desarrollada por los directores y la labor pedagógica desarrollada por los profesores. Esta acción del director es indirecta, ya que es el maestro quien realiza la acción directa. Sin embargo, las áreas de influencia de los directores son fundamentales para mejorar el aprendizaje, la calidad de la práctica docente, las condiciones laborales y el funcionamiento de la escuela, por lo que podemos decir que el papel de la gestión en la mejora de la calidad escolar es fundamental (MINEDU, 2014a)

Ello nos lleva a pensar que el proceso educativo debe ser concebida como un sistema, es decir como un conjunto de acciones y elementos interrelacionados que permitan el logro de los objetivos educacionales tanto institucionales como nacionales. La eficacia del director radica principalmente en definir metas y expectativas de aprendizaje compartidas con los maestros, planificar, coordinar y evaluar la enseñanza y los programas, y tener un mayor impacto. Promoviendo y participando en el aprendizaje y desarrollo docente (Robinson, 2010 en Ulloa Garrido, Nail Kröyer, Castro Hidalgo, & Muñoz Reyes, 2012)

Sin duda alguna, los desafíos que enfrentan la educación mundial, latinoamericano y particularmente peruano son enormes, es así que, la educación se convierte en el pilar para el desarrollo de las naciones. En este contexto, la gestión educativa es de gran preocupación, por lo que nos motiva investigar el desempeño directivo relacionado al desempeño docente.

## **1.2. Formulación del problema**

De acuerdo con las características del problema identificado, este estudio tiene como objetivo dar respuesta a las siguientes preguntas:

### 1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica?

### 1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Qué relación existe el desempeño directivo y la preparación del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica?
- b. ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica?
- c. ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica?
- d. ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica?

## 1.3. Objetivos de la investigación

### 1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica.

### 1.3.2. Objetivos específicos

- a. Establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y la preparación del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica.
- b. Establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica.

- c. Establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica.
- d. Establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica.

#### **1.4. Justificación del estudio**

Nuestra investigación se basa en los siguientes principios fundamentales:

En cuanto a metodología, la investigación ayudará a acceder y aplicar conocimientos válidos y fiables al sector educativo, de forma más significativa para la institución educativa de Castillapata, a través de la relación entre el desempeño directivo y el desempeño docente.

Este estudio se llevó a cabo mediante el proceso de investigación científica, mediante el diseño de correlación con la característica de que es posible medir la relación entre dos variables en una misma muestra, y luego compararla estadísticamente mediante coeficientes de correlación y observar el comportamiento de las variables de estudio.

Dado que existen investigaciones sobre la gestión de los directores y el desempeño docente en las instituciones educativas, cabe señalar que, en nuestro contexto, hay poca investigación sobre la relación de las dos variables. Si bien estos números sirven como factores clave en el proceso educativo, Estos resultados, por supuesto, a menudo se pasan por alto o no se les toma en cuenta, aunque son de importancia primordial para el análisis y la toma de decisiones especificados en el sector de la educación.

Así pues, con el problema de investigación planteado, trataremos de establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la institución educativa de Castillapata, Huancavelica. Lo que permitirá

que los profesionales propongan aspectos no tratados, con el propósito de ensanchar la comprensión de la relación entre el desempeño directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas.

Es preciso indicar que, es necesario establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente, así como de todas las dimensiones que la componen, muy a pesar de otros elementos que intermedian en el quehacer educativo, para intentar mejorar los procesos para la calidad de los servicios educativos.

No obstante, para que el desempeño directivo contribuya en el desempeño docente en la institución educativa de Castillapata, Huancavelica, es necesario identificar los aspectos más significativos que confirmen lo indicado, por lo que, podemos indicar que es original por su ejecución.

La investigación es relevante porque ayuda a establecer la importancia de los resultados, como consecuencia de la relación entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la institución educativa de Castillapata, Huancavelica, seguramente los resultados beneficiarán para la mejora del desempeño directoral y el desempeño docente en diferentes instituciones educativas del ámbito local, regional y nacional.

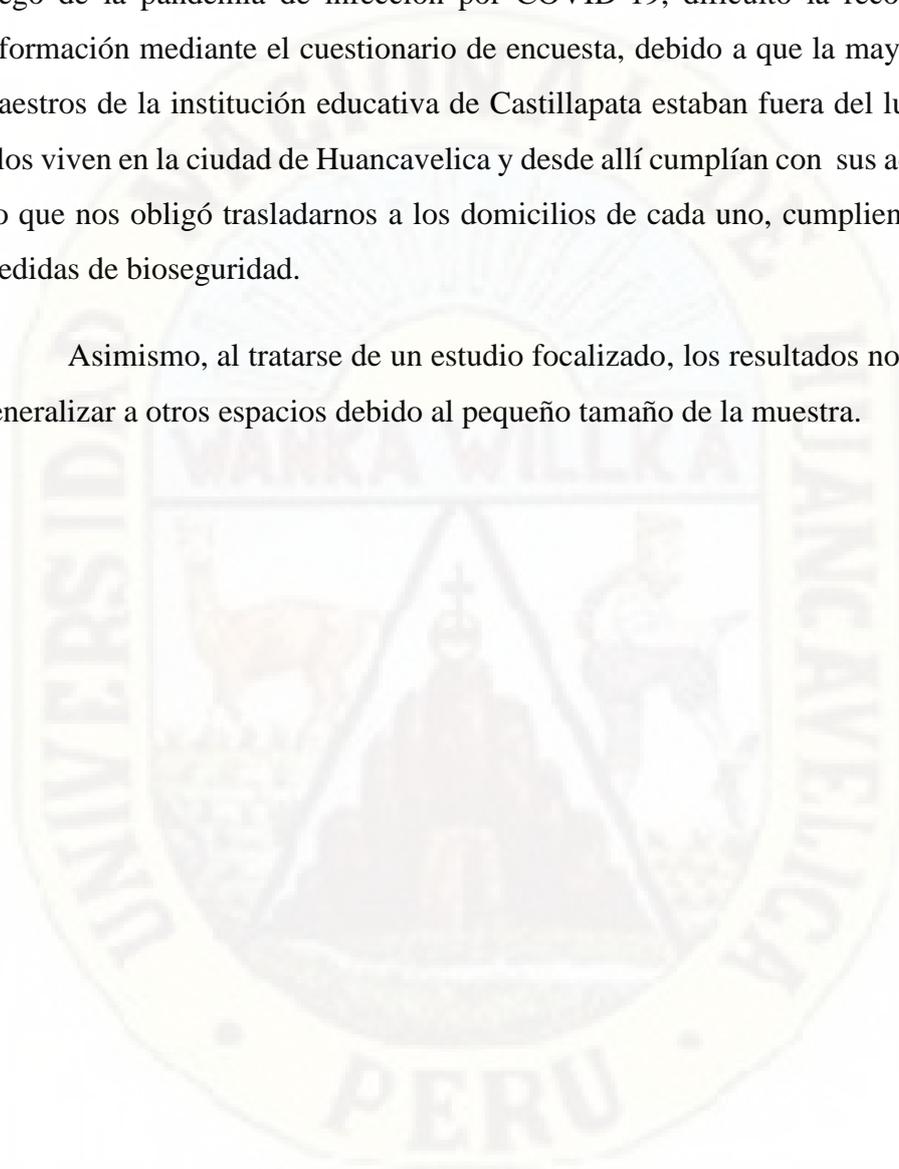
Además, nuestro estudio es metodológicamente relevante porque aplicó herramientas que nos han permitido medir cada variable: desempeño directivo y desempeño docente, los que fueron validados por expertos. Por lo que aplicabilidad y los resultados obtenidos serán provechosas para futuras investigaciones.

Finalmente, el estudio tiene relevancia práctica, puesto que ayudará en la solución de problemas del desempeño directivo y el desempeño docente en la institución educativa de Castillapata, al mostrarnos los comportamientos y competencias de los involucrados en la investigación.

## **1.5. Limitaciones**

El período de aislamiento social obligatorio ordenado por el Estado de Perú luego de la pandemia de infección por COVID-19, dificultó la recolección de información mediante el cuestionario de encuesta, debido a que la mayoría de los maestros de la institución educativa de Castillapata estaban fuera del lugar, todos ellos viven en la ciudad de Huancavelica y desde allí cumplían con sus actividades. Lo que nos obligó trasladarnos a los domicilios de cada uno, cumpliendo con las medidas de bioseguridad.

Asimismo, al tratarse de un estudio focalizado, los resultados no se pueden generalizar a otros espacios debido al pequeño tamaño de la muestra.



## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

La investigación que se pretende realizar sobre el desempeño directivo y desempeño docente, se origina en los siguientes antecedentes:

#### **2.1.1. Internacional**

Camarero (2015) en su tesis *“Dirección escolar y liderazgo: análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona”* para optar el grado de Doctora en Educación, se propuso analizar las tendencias generales en las prácticas de gestión escolar con referencia a la capacidad y antecedentes profesionales de los directores en servicio; a las tareas y funciones que realmente desarrollan; a la satisfacción en relación a su cargo y sus necesidades para un óptimo liderazgo. Para ello, tuvo una muestra representativa de 129 escuelas de educación primaria (públicas, concertadas y privadas) de los SSTT de Educación de Tarragona. Utilizó un cuestionario online destinado a los directores que recoge su opinión sobre el desarrollo de la función, así como sobre las condiciones que determinan su modelo de dirección. Los resultados muestran una mayor presencia de modelos de liderazgo basados principalmente en la gestión más que en modelos basados en el liderazgo pedagógico, además de evitar acciones relacionadas con la coordinación y participación de la comunidad educativa en la administración de los

centros. Los avances legales apoyan la profesionalización gradual de los directores. Aparecen, además, relaciones entre el liderazgo, el género y la experiencia en el cargo.

Martínez (2014) en su tesis “El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012 – 2013”, para optar al Grado de Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación con mención Administración Educativa, su objetivo fue analizar la importancia del liderazgo para el desempeño de los docentes de primaria de la Unidad Nacional de Educación Cupira, durante el curso 2012-2013. Este método es descriptivo y se basa en el trabajo de campo. Los sujetos de estudio incluyeron docentes, actuando como directores, coordinadores, docentes de aula y expertos, para un total de 27 personas, que también forman la muestra. Se investigó esta técnica y se desarrolló y aplicó una herramienta de escala tipo Likert, que consta de 15 preguntas con opciones de respuesta. Ha sido validado por juicio de expertos y su confiabilidad se determina mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Concluyó que en la Unidad Nacional de Educación de Cupira, el estilo de liderazgo adoptado por el director es fundamental e importante porque incide en el desempeño de los docentes de primaria, eligiendo un estilo democrático, que se considera el más adecuado, aunque en algunos casos el director empleó un estilo algo autoritario que no favorecía la armonía y el entorno organizativo de este centro de investigación. También recomienda que el diseño de las estrategias de gestión y operativas se orienten hacia el equipo directivo y el profesorado como propuesta para mejorar la eficacia docente; Además, mantente al día de los profesionales de la enseñanza a través de sesiones de formación, cursos, seminarios y conferencias.

Rodríguez (2013) en su tesis “*La Dirección y el liderazgo del directivo, y la calidad del desempeño de los docentes, del Instituto de Idiomas, de la Universidad Nacional de Loja, en el período 2011-2012. Lineamientos Alternativos*” para optar el grado de magíster en administración educativa, estudió la influencia de la gestión y el liderazgo del directivo, así como la calidad del desempeño de los profesores del Instituto de Idiomas de la Universidad Nacional de Loja, se consideran como

los temas principales: determinar la influencia de la dirección y el liderazgo de un gerente en la calidad del desempeño docente. Durante el desarrollo de la investigación se utilizaron métodos como análisis, síntesis, deducción, inducción, entre otros, y también se utilizaron técnicas como entrevista, investigación y observación. Trabajo con todo el personal docente y administrativo del instituto de idiomas de la Universidad Nacional de Loja. Concluyó que la dirección y el liderazgo del director tienen una gran influencia en la calidad del desempeño de los maestros. Ante esta situación, una de las recomendaciones más importantes fue desarrollar una propuesta alternativa, consistente en dos talleres, con el objetivo de ayudar a resolver el tema planteado.

Castillo (2014) en su tesis *“Ejercicio del liderazgo pedagógico en el CEIP Lledoner, comunidad de aprendizaje: Un estudio de casos”*, para optar el Grado de Doctor en la Universitat de Barcelona, España; su objetivo general fue comprender el ejercicio del liderazgo pedagógico en un centro público de educación primaria y preescolar español, donde se desarrolla un proyecto educativo de comunidad de aprendizaje; y, como metas específicas: conocer y comprender el significado y el aprecio que diversos actores (equipo directivo, PAS, docentes, familias y voluntarios) atribuyen al comportamiento de liderazgo docente en sus escuelas, reconociendo y resaltando las habilidades y actitudes distintivas de los estudiantes. Los sujetos lideraron sus propios procesos en la comunidad de aprendizaje, reconociendo las principales fuentes de satisfacción e insatisfacción con el liderazgo para el mejoramiento y avance del proyecto de la comunidad de aprendizaje, aportando e indagando sobre las necesidades de formación que puedan tener los miembros de la comunidad de aprendizaje en relación con el ejercicio del liderazgo. Este estudio utilizó un método cualitativo, entre las principales técnicas empleadas se encuentran las entrevistas en profundidad, los grupos focales, las observaciones de los participantes, la revisión de los documentos internos del centro y las notas en revista. Asimismo, rigurosas técnicas de investigación científica y ética. La importancia atribuida al concepto de liderazgo se demuestra en la red de relaciones y procesos de gestión que evolucionan en la comunidad de aprendizaje

con ideas de mejora, pero no sin contradicciones y complejidades. Como todas las escuelas, todavía existen dificultades para aplicar todas las ideas planteadas sobre la paridad de liderazgo, lo que crea una cierta inercia en el proceso colaborativo de toma de decisiones, determinada y esta no desaparece de la noche a la mañana.

Ruiz (2016) en su tesis, *“Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de Lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba, durante el primer quimestre del año lectivo 2012-2013”* se propuso realizar la primera estimación de la práctica docente en el campo de las lenguas y la literatura en el Colegio La Salle de Riobamba; Tienen poder y pueden ser especiales. Los docentes de la Clase B son los que con mayor frecuencia expresan el descontento de los estudiantes y esto se refleja en su desempeño académico debido a la falta de conocimiento y aplicación de los conocimientos en la gestión; Lo que se observa en las encuestas de este tipo de docentes es insuficiente e insatisfactorio. Los docentes de Clase C son aquellos que se niegan a participar en procesos de formación que les permitan adquirir nuevos conocimientos para mejorar la efectividad de la gestión del aprendizaje, porque son tradicionalistas y creen que su trabajo es perfecto.

Pérez (2003) en su tesis *“Importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la I y II Etapa de Educación Básica en el Municipio José Tadeo Monagas del Estado Guárico”* para optar el grado de magister por la Universidad Rafael Urdaneta, el objetivo básico del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo ejecutivo y el desempeño docente en las fases I y II de la educación básica en la ciudad de “José Tadeo Monagas” en el Estado de Guárico. Asimismo, se enmarca en un estudio de campo descriptivo correlativo. Para la recogida de datos se utilizó la técnica de encuesta, en la que se desarrollaron dos cuestionarios, divididos en tres partes y compuestos por cinco ítems de opción múltiple, cuarenta respuestas en escala Likert y cuatro preguntas. La población de estudio incluyó a funcionarios de educación y personal docente que trabaja en las fases I y II de la educación básica adscritas al Distrito Escolar 5 del Estado de Guárico. Para la selección de la muestra se utilizó la técnica de muestreo aleatorio estratificado y la técnica de asociación para determinar el tamaño de la muestra,

incluyendo 53 ejecutivos y 100 profesores. Los resultados muestran la necesidad de ampliar la noción que tenemos hasta ahora sobre el rol de los administradores en las instituciones educativas. La dirección principal es un estilo democrático, mantenido en el ámbito de una gestión activa moderada y poco estímulo a la iniciativa individual y colectiva. Para la efectividad instruccional se determinó la adecuación asociada con la planificación sistemática y las preocupaciones y necesidades de los estudiantes, y finalmente, se encontró una correlación moderadamente significativa identificada entre las variables estudiadas.

### 2.1.2.Nacional

Zarate (2011) en su tesis *“Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”* se propuso establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia - Lima. Se realizó a través del método descriptivo, con una muestra estratificada proporcional integrada por 201 docentes y 729 alumnos, a quienes se aplicó cuatro cuestionarios. Una de sus conclusiones fue la existencia de una correlación altamente lineal entre el liderazgo gerencial y el desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que el director es el encargado de implementar su trabajo en los aspectos de Gestión Pedagógica, Institucional y Administrativa, así, los resultados de las actividades pedagógicas en los aspectos profesionales, personales y sociales.

Auqui (2017) en su tesis *“La gestión académica de los profesores y liderazgo de los directivos de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” UGEL – Huancayo, para optar el grado Doctor en Ciencias de la educación por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, se ha propuesto establecer la influencia del liderazgo del equipo directivo en el desempeño educativo de la institución educativa José Carlos Mariátegui. El estudio tiene un*

enfoque cuantitativo, correlacional, trabajó con una muestra de 70 docentes a los que aplicó un cuestionario de encuesta, llegando a la conclusión de que el liderazgo es utilizado por los gerentes para dar vida a los grupos en acción para lograr las metas y objetivos establecidos. Existe una relación directa con los resultados pedagógicos demostrados por los docentes bajo su dirección, y para lograrlo es fundamental que estos objetivos sean marcados por ambas partes, solo así podremos despertar el interés y la motivación para lograrlo juntos.

Ronco (2018) en su tesis *“Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del Distrito de Ancahuasi - Anta- Cusco – 2017”*, para optar el grado de Maestra en ciencias de la educación por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Se propuso como objetivo principal determinar la relación lineal entre liderazgo gerencial y desempeño pedagógico en el nivel de secundaria San Luis Gonzaga en el distrito Ancahuasi Anta Cusco - 2017. La metodología empleada fue cuantitativa, hipotética deductiva, descriptivo correlacional. Para recolectar información, aplicó un formulario de evaluación del desempeño docente a toda la población de 30 docentes y personal administrativo. Llegó a la conclusión de que la eficacia de la enseñanza está relacionada con muchos factores diferentes, tales como: ambiente organizacional, cultura escolar, situación económica, ambiente escolar, capacitación, condiciones del personal de los miembros y otros, y la percepción del liderazgo del director es solo un aspecto más.

Rosario (2017) en su tesis *“La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016”* su objetivo fue determinar si la administración educativa está relacionada con el desempeño de los docentes de secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito de Puente Piedra - Lima - 2016. Este es un estudio de tipo básico, de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 275 personas, incluyendo 02 directores, 03 administradores, 40 docentes, 150 estudiantes de 4º y 5º grado y 80 padres, el tamaño de la muestra fue no probabilístico. Se aplicaron dos herramientas: un cuestionario que mide las

variables de gestión educativa, compuesto por 30 ítems, y que mide las siguientes dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión educativa y gestión comunitaria; Otro cuestionario para medir cambios en el desempeño docente, incluye 28 ítems y mide los siguientes aspectos: Preparar a los estudiantes para el aprendizaje, Enseñar a los estudiantes a aprender, Implicación en el aprendizaje de la gestión escolar en conexión con la comunidad, Desarrollar la profesionalidad e identidad de los docentes, ambas Variables han sido validados por juicio de expertos y tienen niveles de confianza respectivos: 0,81 y 0,872. Los resultados muestran que existe una relación significativa entre la gestión educativa y la eficacia docente, llegando a 0,837.

Herrera (2018) en su tesis “Liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Comercio 41, Cusco-2017” para optar el grado de Maestra en Ciencias de la Educación por la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, se propuso determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo gerencial y la efectividad docente en el nivel secundario de la institución educativa Comercio 41 en el área de Cusco-2017. Su objetivo fue determinar cómo el liderazgo gerencial afecta el desempeño pedagógico en el colegio Comercio 41 en la región Cusco, la muestra se integró de 42 docentes y 03 administradores a los que se les aplicó el instrumento sobre liderazgo directivo en una escala de Likert, el estudio es de corte no experimental correlacional, concluyendo que el liderazgo autoritario coercitivo es ligeramente predominante en los gerentes, mientras que el estilo de liderazgo autoritario es el estilo que se da en menor medida, De manera similar en términos de desempeño docente, el promedio general es bueno, por lo que los docentes logran un buen nivel de competencia profesional comprobada en su instrucción en el aula y en su tareas diarias en la institución.

Portillo (2015) en su tesis “*Modelo de gestión académico docente y la evaluación del desempeño docente universitario*” se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el modelo de gestión académico y la evaluación del desempeño docente Universitario. Es de tipo aplicada sustantiva con

características cualitativa – cuantitativa, diseño descriptivo correlacional apoyado en recursos documentales y de campo. La población objeto de estudio es de 621 docentes distribuidos en dos bloques: (a) 358 docentes que dictan cursos de formación general, (b) 263 docentes que dictan las asignaturas de especialidad en sus respectivas carreras profesionales. En el desarrollo del trabajo se han utilizado fichas y/o cuestionarios pertinentes. Arriba a la conclusión que, existe una correlación significativa entre las variables de estudio, además entre la planificación académica y la evaluación del desempeño docente es de 0,59; entre la dimensión de habilidades didácticas y la evaluación del desempeño docente es de 0,67; entre la percepción estudiantil y el desempeño docente es de 0,60 y la cuarta relación entre la dimensión del desempeño laboral y la evaluación del desempeño docentes es de 0,54; estos datos indica que existe una correlación directamente proporcional entre el modelo de gestión académico y el desempeño docente universitario.

Mestanza (2017) en su tesis “Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional del docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana, para optar el grado de maestro en administración de la educación, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Su objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo educativo del director y el desempeño profesional de los docentes de la I.E. "San Antonio de Jicamarca", del distrito de San Juan de Lurigancho, en la capital, Lima. El estudio fue del tipo descriptivo correlacional y causal transversal. La población incluye 58 miembros de la comunidad educativa; 01 director, 01 subdirector y 56 profesores, 08 profesores de inicial, 24 profesores de primaria y 24 profesores de secundaria. La muestra estuvo conformada por 56 docentes de tres niveles educativos de muestreo no probabilístico. Las técnicas elegidas fueron la encuesta y la observación. Las herramientas fueron el cuestionario de liderazgo pedagógico del director y la hoja de observación del desempeño profesional de los docentes validados por juicio de expertos, con validez y confiabilidad. Concluyó que no existía una relación significativa entre el liderazgo educativo de los directores y el desempeño profesional de los maestros.

### 2.1.3.Local

En el ámbito local, existe escasa investigación con las variables propuestas en el estudio.

Lopez & Chávez (2017) en la tesis “Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre de Ccasapata – 2017”, para optar el título de licenciado en educación por la Universidad Nacional de Huancavelica, buscaron determinar la relación entre liderazgo ejecutivo y desempeño educativo en la institución educativa Víctor Raúl Haya de la Torre de Ccasapata 2017; Para ello plantearon la hipótesis de que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución Víctor Raúl Haya de la Torre de Ccasapata. La investigación fue cuantitativa y cualitativa, se utilizó el método descriptivo, de tipo básico, correlacional, con una población de 22 profesionales, entre directivos y profesores el muestreo fue intencionalmente no probabilístico, los estadísticos utilizados fueron: media, mediana, moda, varianza, desviación estándar y la T de Student de diferencia de medias, el coeficiente de correlación de Spearman y la regresión lineal simple. La conclusión más importante es el análisis de la prueba de Rho Spearman con 0.21, que demuestra que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño educativo en la institución Educación Víctor Raúl Haya de Torre de Ccasapata.

Conislla & Pimentel (2015) en la tesis “Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la universidad nacional de Huancavelica, periodo 2015” para optar el título profesional de licenciado en administración por la Universidad Nacional de Huancavelica, el objetivo fue determinar la relación entre gestión pedagógica y efectividad docente en la Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Nacional de Huancavelica, período 2015, investigación de tipo básico, nivel descriptivo y correlacional. La muestra poblacional compuesta por 25 docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales aplicaron un cuestionario de encuesta. Se concluye que existe una relación directa

y significativa entre la gestión pedagógica y la eficacia docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, ellos se respaldan en los resultados obtenidos por el software IBM SSPS utilizando la prueba estadística de Chi cuadrado para  $\alpha = 0.05$  con 1 grado de libertad.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Desempeño directivo**

Si partimos de la tesis que las instituciones educativas en nuestro país son las que menos cambios han vivenciado en los años, existe la necesidad de comprender las responsabilidades de los gestores de las mismas, es así que el liderazgo escolar se acepta convencionalmente como una función fundamentalmente administrativa, separada del aprendizaje, que se centra en la formalidad de las reglas y rutinas de enseñanza que son inmutables en cualquier contexto; también basado en una estructura cerrada, segmentada y piramidal donde las decisiones y la información se concentran en la cima, los profesores, padres y alumnos se mantienen en un rol subordinado, y la observación del orden por un régimen fundamentalmente punitivo. Esta dirección de la gestión escolar se basa en la certeza de que la tarea de la escuela es formar personas que acepten y copien la cultura hegemónica, sus dogmas, costumbres, formas de proceder y pensar (Guerrero, 2012, citado en Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2014a).

De lo que se deduce que, la función directiva del responsable en las instituciones educativas es de vital importancia, sobre él pesan los aciertos y desaciertos de los miembros de la institución educativa.

La dirección escolar constituye una dimensión de la educación institucional cuya práctica pone de manifiesto el cruce de intenciones reguladoras y del ejercicio del control por parte de la administración educativa, las necesidades sentidas por los profesores de enfrentar su propio desarrollo profesional en el ámbito más inmediato de su desempeño y las legítimas demandas de los ciudadanos de tener un

interlocutor próximo que les dé razón y garantía de la calidad de la prestación colectiva de ese servicio educativo (Gimeno, Beltrán, Salinas, & San Martín, 1995).

En relación a la evolución de las funciones y desempeños del director en las instituciones educativas, hemos comenzado a pasar del director que influye en la implementación de innovaciones específicas al que impulsa el cambio en la escuela como organización. Esto implica que debemos ver al director y a la escuela como una organización de una manera más global y profunda (Fullan, 1992, p. 84, citado en Gimeno et al., 1995).

En esta misma línea sobre la función del director en la institución educativa, en el sistema educativo, la imagen del director se ve afectada por la capacidad de la escuela para organizar y gestionar los problemas, la capacidad de ajustar las actividades de la escuela de acuerdo con los objetivos establecidos, la capacidad de comprender, conocer la cultura escolar (Marchesi & Martín 1998).

Es necesario entonces preguntarse ¿quién es el director?, la Presidencia de la República del Perú (2012) a través del Decreto Supremo N° 011-ED, en su artículo 120° define al director de la institución educativa como, representante legal, responsable de gestionar la institución educativa y liderar la comunidad educativa. En las instituciones educativas públicas, los directores se seleccionan y nombran dentro de términos legales y de competencia pública. Asegura mecanismos para asegurar la calidad de los servicios educativos, un entorno institucional propicio para el aprendizaje y las relaciones con la comunidad. Su desempeño en el trabajo es evaluado por una autoridad educativa descentralizada, en el marco de los estándares establecidos por el Ministerio de Educación.

De la literatura revisada e indicada en el presente trabajo, diríamos que el desempeño docente tiene que ver con las responsabilidades que asume el director en la institución educativa, y estas comprenden la gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunal. Entonces, el director se convierte en la primera autoridad de la institución educativa, por lo tanto es el responsable de la programación, organización, conducción, desarrollo, supervisión. Lo manifestado

se ratifica ya que este enfoque no excluye al director como máxima autoridad y representante legal de la institución educativa, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de Educación en su artículo 55. Sin embargo, esta capacidad no es suficiente en sí misma, debe serlo. Ejercido por parejas, es un liderazgo que incluye autoridad moral y profesional, así como comprensión y colectividad (Bolívar, 1997, en Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2014a).

El mismo precisa las practicas eficaces de liderazgo las prácticas eficaces del director en la institución educativa. Establecer metas y expectativas. seguridad y asignación de recursos estratégicos; planificar, coordinar y evaluar la enseñanza y los planes de estudio; alentar y participar en el aprendizaje y el desarrollo profesional de los maestros; Garantizar un entorno ordenado y favorable.

**Tabla 1**

*Prácticas Eficaces de Liderazgo*

PRÁCTICAS DE LIDERAZGO	SIGNIFICADO DE LA DIMENSIÓN
Establecimiento de metas y expectativas	Incluye establecer metas importantes y medibles del aprendizaje, comunicarlas de manera clara a las partes, e involucrar al personal en el proceso de manera que se consiga claridad y consenso acerca de las metas.
Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Situar como meta prioritaria los recursos: personas, medios y tiempo. Claridad acerca de los recursos que no se están obteniendo, enfoque coherente y conjunto del mejoramiento escolar, capacidades críticas para obtener recursos.
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Implicación directa en el apoyo y evaluación de la enseñanza mediante las visitas regulares a las aulas, proporcionando formativos y sumativos feedback a los profesores. Poner el foco en la calidad de la enseñanza, en particular, en el aprendizaje. Coherencia y alineación entre clases, cursos y diferentes escuelas.
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Liderazgo que no solo promueve, sino que participa directamente con el profesorado en el desarrollo profesional formal e informal. Mayor expertise en liderazgo implica mayor influencia.
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Proteger el tiempo para la enseñanza y el aprendizaje al reducir presiones externas e interrupciones, brindando un entorno ordenado dentro y fuera del aula. Relaciones de confianza y normas que apoyan el compromiso.

*Nota:* Se describe las prácticas eficaces de liderazgo. Fuente: (Bolívar, 2010 en MINEDU, 2014a).

## Desempeño directivo en el Marco de Buen Desempeño

El Marco de Buen Desempeño del Directivo toma como punto de partida el Marco de Buen Desempeño Docente y lo complementa, incorporando nuevos dominios, competencias y desempeños que corresponden al ejercicio del cargo directivo, (MINEDU, 2014a, p. 25).

En tal sentido, la gestión del director como buenas practicas, responden a los análisis y se plasman inicialmente en el documento de trabajo Criterios de buenas prácticas de dirección escolar. Las prácticas de gestión escolar son un conjunto de medidas que, como consecuencia de la identificación de una necesidad, son de manera sistemática, eficaz, eficiente, sostenible, flexible, diseñadas e implementadas por los integrantes del establecimiento educativo y que, además de satisfacer las necesidades y expectativas de los estudiantes, representan una mejora obvia en el desempeño del aprendizaje en un marco ético y técnico que se alinea con su misión, visión y valores. Estas prácticas están destinadas a servir de referencia para otros y ayudarles a mejorar sus procesos (MINEDU, 2012).

El Marco de Buen Desempeño del Directivo, está integrado de dos dominios, seis competencias y 21 desempeños.

**Tabla 2**

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

Competencia	Desempeño
1. Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Diagnostica las características de entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje</li><li>2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje</li></ol>

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>2. Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.</p> | <p>3. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p>3. Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos.</p>                                                | <p>4. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes</p> <p>5. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación</p> <p>6. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p>4. Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.</p>                                                                                                                        | <p>7. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>8. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes</p> <p>9. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.</p> <p>10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa</p> <p>11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales</p> <p>12. Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes</p> <p>13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa</p> <p>14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje</p> |

*Nota:* Matriz de competencias y desempeños del dominio 1. Fuente: (MINEDU, 2014a)

**Tabla 3**

*Matriz de competencias y desempeños del dominio 2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes*

<b>Competencia</b>	<b>Desempeño</b>
<p>5. Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.</p>	<p>15. Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.</p> <p>16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.</p> <p>17. Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.</p> <p>18. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.</p>
<p>6. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.</p>	<p>19. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.</p> <p>20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.</p> <p>21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.</p>

*Nota:* Matriz de competencias y desempeños del dominio 2. Fuente: (MINEDU, 2014a)

### **Desempeño docente**

Sobre el profesor, desde la óptica del Estado Peruano, a través de la Presidencia de la República del Perú (2012) mediante Decreto Supremo N° 011-ED, en su artículo 121° reconoce este como:

El agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función requiere contar con idoneidad profesional, solvencia moral y salud emocional y mental para ejercer sus funciones cuidando la integridad de los estudiantes. En el ejercicio de sus funciones, se capacita y actualiza para asegurar el logro de los aprendizajes establecidos en el currículo, reconoce las posibilidades de aprender de sus estudiantes, valora y respeta su diversidad, promueve el desarrollo de su talento y brinda una educación de calidad con un enfoque intercultural e inclusivo.

Por otro lado, se entiende como desempeño docente a la labor que realizan los profesores en el claustro educativo, tal como manifiestan diversos profesionales. La categoría de logro docente ingresó al debate educativo latinoamericano a principios de la década de 2000, y sostenemos que existen dos razones principales para esta recesión: la crisis en la identidad de la profesión docente y la revisión de las brechas en el modelo de calidad propuesto reformas educativas neoliberales de la década de 1990 (Cuenca, Montero, Ames, & Rojas, 2011).

**Tabla 4**

*Modelos de desempeño docente*

Autor	Desempeño
Lombardi -1999	Práctica laboral
	Práctica enseñante
	Práctica social
	Práctica institucional
Valdés - 2000	Capacidades pedagógicas
	Emocionalidad
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales
	Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad
	Resultados de su labor educativo
McBer - 2000	Profesionalismo
	Pensamiento
	Planificación y fijación de expectativas
	Liderazgo
OECD - 2001	Relaciones con los demás
	Conocimiento del contenido

	Conocimiento del aprendiz
	Motivación del aprendizaje
	Conocimiento del aprendizaje
	Conocimiento sobre los recursos y tecnologías del currículo
	Conocimientos sobre la colaboración
	Capacidad de reflexionar
	<hr/>
Rivero - 2002	Personal
	Pedagógica
	Institucional
	Social
	<hr/>
Marco de la buena enseñanza (2003)	Preparación de la enseñanza
	Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
	Responsabilidades profesionales
	<hr/>

*Nota:* Diversidad de posturas respecto del desempeño docente. Fuente: (Cuenca et al., 2011, p. 18)

El desempeño docente es el conjunto de condiciones internas que le permiten sustentar y emplear un discurso científico a partir del cual crea procesos de aprendizaje a lo largo de la vida en un sentido personal y grupal con una visión creadora hacia un avance proactivo y completo de la propia profesionalidad Saravia (2004).

El mismo autor sostiene que el contenido activo que da cuerpo a esta tesis se sustenta en cuatro pilares: científica, técnica, personal y social.

Asimismo, (Chiroque, 2006, p 65) como se citó en Arias (2017) Manifiesta que “el desempeño docente se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo” (p. 30).

Así también, las habilidades y desempeño que caracterizan la buena docencia y que se requieren de todos los docentes de educación básica del país. Forma un convenio técnico y social entre docentes, sociedad y Estado sobre las competencias que los profesores del país deben dominar, en etapas posteriores de su formación profesional, con el objetivo de obtener aprendizajes para todos los estudiantes. Es un instrumento estratégico en una política integral de desarrollo educativo Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], (2014b).

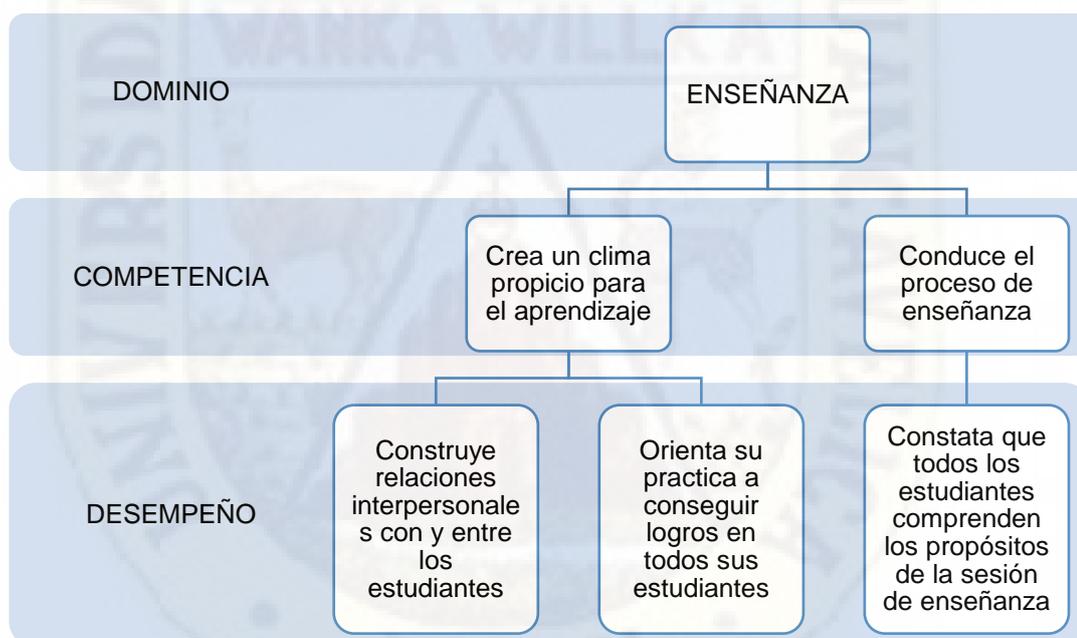
De lo que se deduce que, el desempeño docente es el conjunto de acciones realizadas a diario por el profesor: planificación y estructura de sus sesiones, desarrollo de las clases, prioritariamente.

### **Estructura del Marco de Buen Desempeño Docente**

El Marco de Buen Desempeño Docente se compone de dominios, competencias y desempeños tal como se observa en la figura 1.

**Figura 1**

*Estructura del Marco de Buen Desempeño Docente*



*Nota:* Niveles de desempeño docente. Fuente: (MINEDU, 2014b)

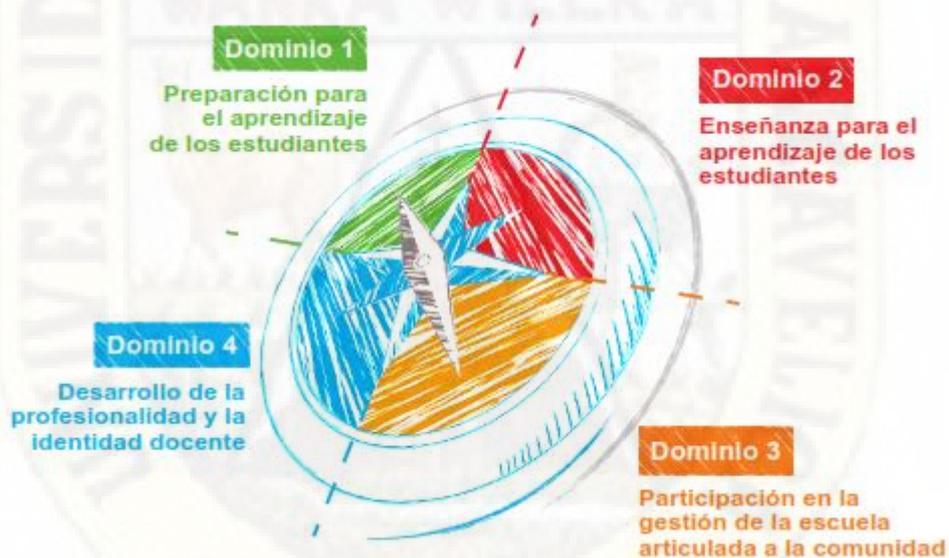
### **Los cuatro Dominios del Marco de Buen Desempeño Docente**

En busca de la mejora de la calidad educativa en el País, el Ministerio de Educación ha elaborado el Marco de Buen desempeño Docente, para contribuir con la práctica docente. Se concibe por dominio un campo de estudio o una asignatura que resume una serie de logros profesionales que tienen una consecuencia positiva en el aprendizaje del alumno. El carácter ético de la docencia subyace en todas las

áreas que se orientan a la dotación de un servicio público y al desarrollo sistémico de los estudiantes (MINEDU, 2014b).

El primer dominio se corresponde con la preparación para la enseñanza, el segundo detalla el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se describe la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto advierte la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad tal como se muestra en la figura 2. (MINEDU, 2014b)

**Figura 2**  
*Dominios del Marco de Buen Desempeño Docente*



*Nota:* El Marco del Buen Desempeño Docente establece cuatro dominios. Fuente: (MINEDU, 2014b, p. 24)

### **Dominios y competencias del Marco de Buen Desempeño**

El Marco de Buen Desempeño Docente se integra de cuatro dominios, nueve competencias y cuarenta desempeños, los que se describen en tablas siguientes:

**Tabla 5***Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.*

<b>Competencia</b>	<b>Desempeño</b>
1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.
	2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.
	3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.
	4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.
2. Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.
	6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.
	7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.
	8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
	9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.
	10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.

*Nota:* Matriz de competencias y desempeños del dominio 1. Fuente: (MINEDU, 2014b)

**Tabla 6***Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.*

<b>Competencia</b>	<b>Desempeño</b>
3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la	11. Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.

- diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.
  13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.
  14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
  15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.
  16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.
  17. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.
- 
4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.
    18. Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.
    19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.
    20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.
    21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.
    22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.
    23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.
    24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
    25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.
  5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.
    26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.
    27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.
    28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.
    29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.
-

*Nota:* Matriz de competencias y desempeños del dominio 2. Fuente: (MINEDU, 2014b)

**Tabla 7**

*Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.*

<b>Competencia</b>	<b>Desempeño</b>
6. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.	30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. 31. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo. 32. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.
7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. 34. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. 35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.

*Nota:* Matriz de competencias y desempeños del dominio 3. Fuente: (MINEDU, 2014b)

**Tabla 8**

*Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.*

<b>Competencia</b>	<b>Desempeño</b>
8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. 37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. 38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.

- 
- |                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. | 39. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos. |
|                                                                                                                                                                                       | 40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.                                    |
- 

*Nota:* Matriz de competencias y desempeños del dominio 4. Fuente: (MINEDU, 2014b)

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### Hipótesis general

Existe relación directa entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica.

#### Hipótesis específicas

- a. Existe relación directa entre el desempeño directivo y la preparación del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica.
- b. Existe relación directa entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica.
- c. Existe relación directa entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica.
- d. Existe relación directa entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa de Castillapata, Huancavelica

## **2.4. Definición de términos**

### **Director**

“El director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es Responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo” (Ley General de Educación. Ley N° 28044, 2003)

### **Funciones del director**

El director de una institución educativa tiene las siguientes funciones:

- a. Conducir la Institución Educativa de conformidad con lo establecido en el artículo 68° de la presente ley.
- b. Presidir el Consejo Educativo Institucional, promover las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa.
- c. Promover una práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y dar cuenta de ella ante la comunidad educativa y sus autoridades superiores. Recibir una formación especializada para el ejercicio del cargo, así como una remuneración correspondiente a su responsabilidad.
- d. Estar comprendido en la carrera pública docente cuando presta servicio en las instituciones del Estado. El nombramiento en los cargos de responsabilidad directiva se obtiene por concurso público. (MINEDU, 2003)

### **Profesor o docente**

El profesor es funcionario principal del proceso educativo, su misión es favorecer efectivamente en la formación de los estudiantes en todos los componentes del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la estabilidad en la carrera pública magisterial demanda al profesor idoneidad profesional,

demostrada capacidad moral y salud física y mental que no ponga en peligro la integridad de los estudiantes. (MINEDU, 2003)

### **Funciones del profesor**

El profesor cumple con las siguientes funciones:

- a. Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que integran.
- b. Participar en la Institución Educativa y en otras instancias a fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional así como del Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional.
- c. Percibir remuneraciones justas y adecuadas y también las bonificaciones establecidas por ley; estar comprendido en la carrera pública docente; recibir debida y oportuna retribución por las contribuciones previsionales de jubilación y derrama magisterial; y gozar de condiciones de trabajo adecuadas para su seguridad, salud y el desarrollo de sus funciones.
- d. Participar en los programas de capacitación y actualización profesional, los cuales constituyen requisitos en los procesos de evaluación docente.
- e. Recibir incentivos y honores, registrados en el escalafón magisterial, por su buen desempeño profesional y por sus aportes a la innovación educativa (MINEDU, 2003)

### **Dominio**

“Conjunto de competencias que integran un área específica del actuar directivo. Los dominios son interdependientes, ya que cada uno de ellos influye en el desarrollo del otro como parte de un todo” (MINEDU, 2014a, p. 33)

## **Competencia**

“Un saber hacer en contexto, que implica compromisos, disposición a realizar las tareas o cumplir responsabilidades con calidad, raciocinio, manejo de determinados fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones” (MINEDU, 2014a, p. 33)

## **Desempeño**

Acción observable tomada por los directores y que muestra la gestión de la competencia (MINEDU, 2014a)

## **Desempeño directivo**

La práctica de la gestión escolar es un conjunto de acciones, siguiendo la identificación de necesidades, diseñadas e implementadas de manera sistemática, eficiente, efectiva, sustentable, por parte de los integrantes de una institución educativa, la flexibilidad y expectativas de los estudiantes, demostrando una clara mejora en el rendimiento académico, dentro de un Marco ético y técnico acorde con su misión, visión y valores. Estas prácticas deben servir como punto de referencia para otros y facilitar la mejora de sus procesos (MINEDU, 2012)

## **Desempeño docente**

Es el conjunto de características internas que le permiten sustentar y aplicar un alocución científica a partir del cual forma procesos de aprendizaje a lo largo de la vida en un sentido personal y grupal con una visión creadora hacia un desarrollo proactivo y completo de la propia profesionalidad Saravia (2004).

## **2.5. Identificación de variables**

### 2.5.1. Variable 1

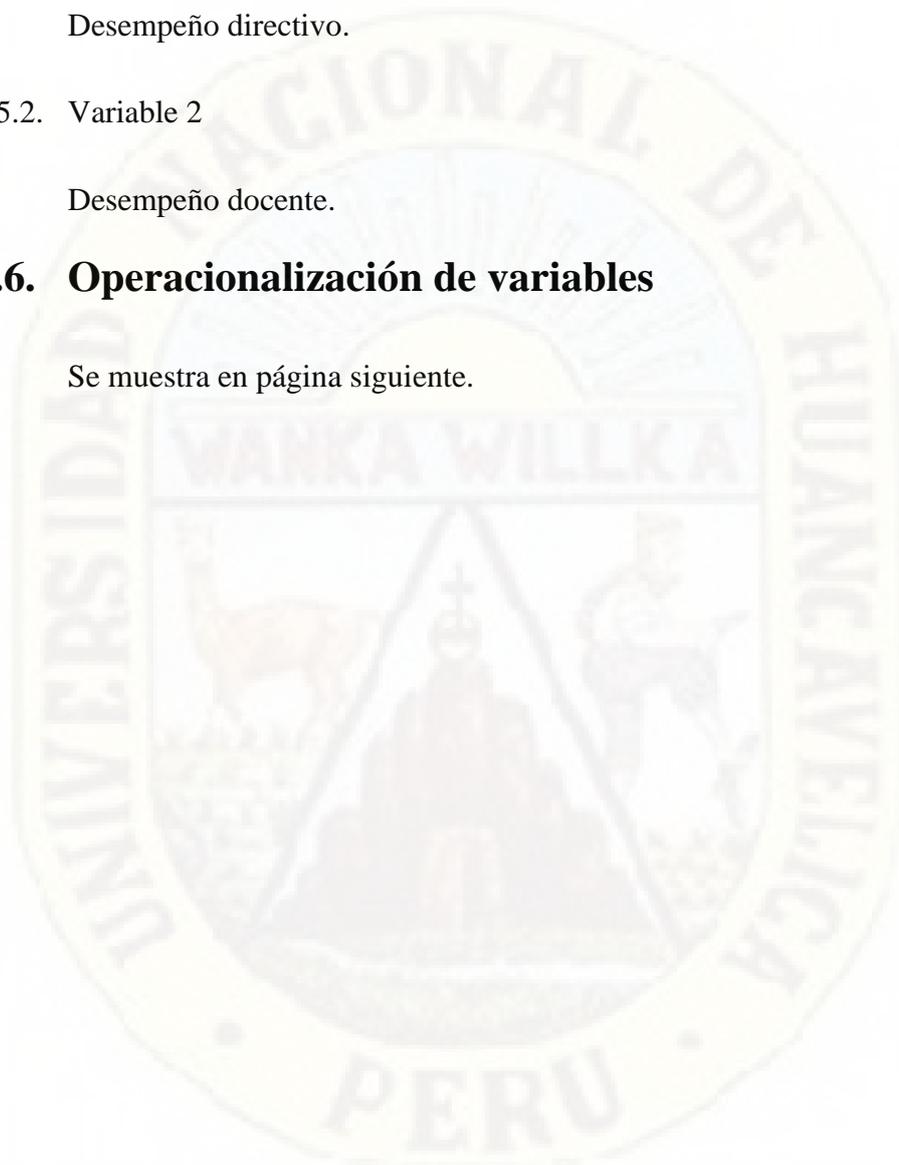
Desempeño directivo.

### 2.5.2. Variable 2

Desempeño docente.

## **2.6. Operacionalización de variables**

Se muestra en página siguiente.



**Tabla 9**

*Operacionalización de variables*

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>REACTIVOS O ÍTEMS</b>	<b>ESCALA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Desempeño directivo	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<p>Implementa una planificación institucional basada en el conocimiento de los procesos pedagógicos, el entorno escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándolo al logro de los aprendizajes.</p> <p>Promueve y apoya la participación democrática de diversos segmentos de la institución, familias y comunidades que apoyan el aprendizaje, así como un ambiente escolar basado en el respeto, el estímulo, la cooperación mutua y el reconocimiento de la diversidad.</p> <p>Aboga por condiciones operativas que garanticen un aprendizaje de calidad para todos, mediante la gestión de los recursos humanos, físicos, de tiempo y financieros de manera equitativa y eficaz, y</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnostica particularidades del ambiente institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje</li> <li>2. Diseña herramientas de gestión escolar de forma participativa, teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, y estableciendo metas de aprendizaje</li> <li>3. Fortalece espacios y mecanismos para la participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y la formulación de acciones planificadas para lograr los objetivos de aprendizaje</li> <li>4. Crea un entorno escolar basado en el respeto por la diversidad, la cooperación y la comunicación a largo plazo, y aborda los obstáculos existentes</li> <li>5. Gestiona estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos a través del diálogo, el consenso y la negociación</li> <li>6. Genera la participación de las familias y otras agencias comunitarias para lograr metas de aprendizaje basadas en el reconocimiento de su cultura</li> <li>7. Gestiona eficientemente uso de la infraestructura, el equipo y los materiales educativos disponibles para el logro de la calidad de la educación.</li> <li>8. Gestiona eficientemente el uso del tiempo en la institución que propicie el aprendizaje, y asegure el logro de metas y resultados en beneficio de cada estudiante</li> <li>9. Gestiona eficientemente los recursos económicos a favor de los objetivos de aprendizaje marcados por la organización en un enfoque orientado a resultados.</li> <li>10. Gestiona estrategias para prevenir situaciones de riesgo afín de garantizar la seguridad de los miembros de la comunidad educativa</li> </ol>	<p>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p>	Cuestionario de encuesta

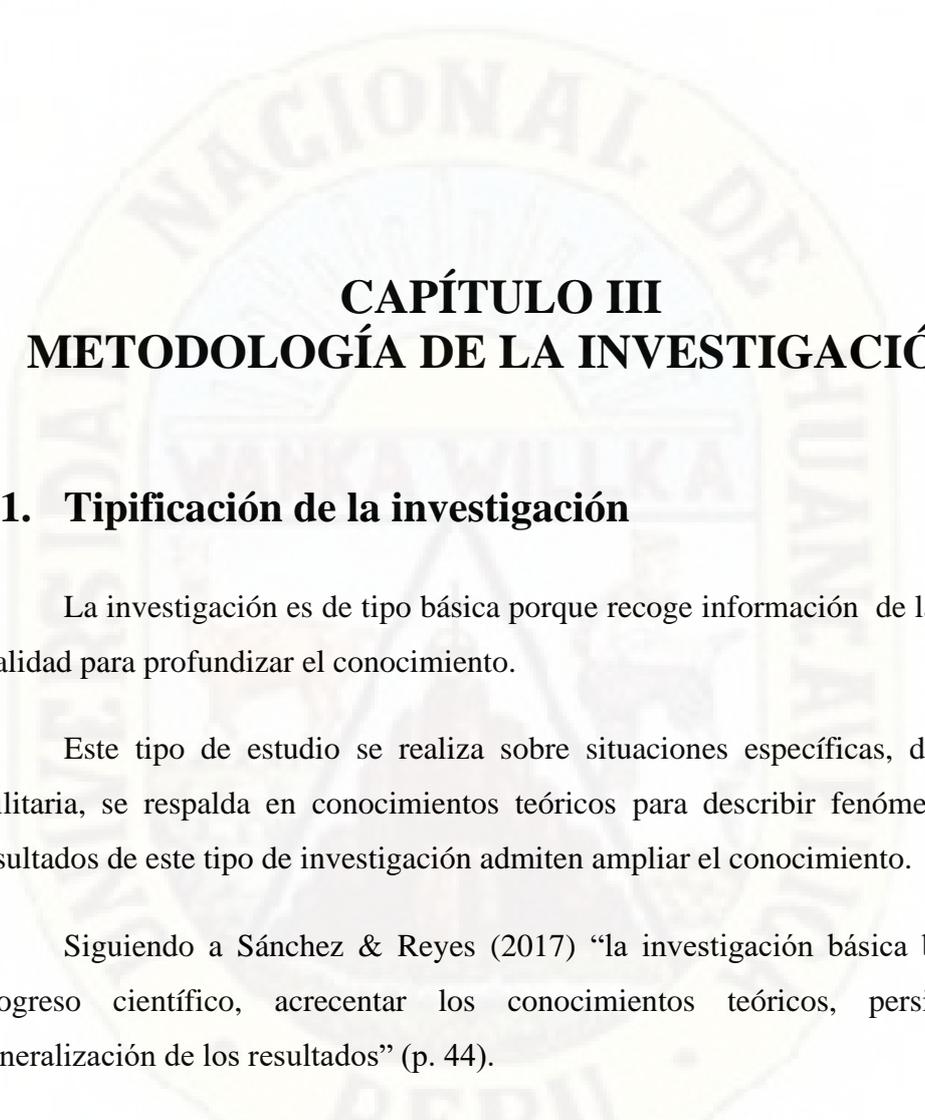
	<p>mediante la prevención de riesgos.</p> <p>Dirige los procesos de evaluación y rendición de cuentas de la institución, como parte de la mejora continua y el rendimiento académico.</p> <p>Fomenta y dinamiza una comunidad de aprendizaje con los profesores de su institución basada en la cooperación mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua para mejorar la práctica pedagógica y garantizar los resultados del aprendizaje.</p> <p>Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos en su institución a través del apoyo sistemático a los docentes y la reflexión general para lograr los objetivos de aprendizaje.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Lidera el equipo de gestión de la organización, dirigiendo las operaciones al logro de los objetivos corporativos</li> <li>12. Gestiona la información proporcionada por la organización y la utiliza en la toma de decisiones para mejorar el aprendizaje</li> <li>13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la administración escolar a la comunidad educativa</li> <li>14. Realiza la autoevaluación y mejora continua de forma participativa y orientarlos para alcanzar sus metas educativas</li> <li>15. Propicia ocasiones de formación continua de profesores para mejorar el desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.</li> <li>16. Crea espacios y mecanismos de trabajo colaborativo entre docentes y reflexiona sobre las actividades educativas que contribuyan a mejorar la docencia y el entorno escolar.</li> <li>17. Estimula las iniciativas docentes relacionadas con las innovaciones e investigaciones educativas, promoviendo su implementación y regulación.</li> <li>18. Dirige y promueve la participación del profesorado en el proceso de planificación curricular con base en los lineamientos del currículo nacional.</li> <li>19. Fomenta prácticas educativas basadas en el aprendizaje colaborativo e indagación, así como el conocimiento de la diversidad que existe en el aula.</li> <li>20. Monitorea y dirige la aplicación de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales de instrucción, de acuerdo con las metas de aprendizaje de los estudiantes y la atención a las necesidades específicas de los estudiantes.</li> <li>21. Supervisa y dirige la evaluación de los resultados del aprendizaje sobre la base de criterios claros y coherentes con los resultados del aprendizaje a alcanzar, asegurando la notificación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.</li> </ol>	
Desempeño docente	Preparación del aprendizaje de los estudiantes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demuestra conocimiento y comprende las particularidades individuales, sociales, culturales y de desarrollo de los estudiantes y sus necesidades especiales.</li> <li>2. Demuestra conocimiento y juicio actualizados de los conceptos clave de las disciplinas en el campo de estudio que se enseña.</li> </ol>	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p>

	<p>imparte, los métodos y procesos pedagógicos, con el fin de promover competencias de alto nivel y formación integral de los mismos.</p>	<p>3. Demuestra conocimientos y comprensión actualizados de la teoría y la práctica pedagógicas y didácticas en las áreas que se enseñan.</p>	<p>Siempre</p>
	<p>Planifica participativamente la enseñanza asegurando la coherencia entre el aprendizaje que quiere lograr en sus alumnos, la pedagogía, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, revisando el currículo de manera continua.</p>	<p>4. Elabora el currículo analizando con sus colegas el plan que mejor se adapta a la realidad de su clase, presentando una instrucción claramente motivadora, las características de los alumnos, la estrategia y los métodos elegidos.</p> <p>5. Determina el contenido educativo con base en el conocimiento previo que el marco curricular nacional, escolar y comunitario aspira a desarrollar en los estudiantes.</p> <p>6. Diseña procesos pedagógicos de manera creativa para despertar la curiosidad, el interés y el compromiso de los estudiantes para lograr los resultados de aprendizaje deseados.</p> <p>7. Diversifica el diseño de enseñanza basado en el reconocimiento de los intereses de los estudiantes, los niveles de desarrollo, los estilos de aprendizaje y las identidades culturales.</p> <p>8. Crea, clasifica y organiza varios recursos para que los estudiantes apoyen su aprendizaje.</p> <p>9. Plantea la evaluación sistemática, permanente, formativa y diferencial en correspondencia con los aprendizajes esperados.</p> <p>10. Programa la secuencia y estructura de las sesiones para que coincida con los resultados de aprendizaje esperados y asigne el tiempo apropiado.</p> <p>11. Construye relaciones personales de confianza y empatía con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la cooperación.</p>	<p>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p>
<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Crea un entorno propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus manifestaciones, con el fin de formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	<p>12. Dirige su práctica hacia el éxito de todos sus estudiantes y transmite altas expectativas para sus oportunidades de aprendizaje.</p> <p>13. Fomenta un entorno de diversidad y acogedor en el que se exprese y valore como una fortaleza y una oportunidad para aprender.</p> <p>14. Construye relaciones respetuosas, colaborativas y de apoyo con estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>15. Resuelve conflictos en acuerdo con los estudiantes sobre la base de estándares éticos, estándares de convivencia, normas culturales y mecanismos de paz.</p> <p>16. Organiza su aula y otras áreas de manera segura y accesible, adecuada para el trabajo y desarrollo de clases, teniendo en cuenta la diversidad.</p>	

	Dirige el proceso de aprendizaje con el dominio del contenido disciplinario y emplea estrategias y recursos relevantes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica involucrando la resolución de problemas relevantes en relación con sus experiencias, intereses y antecedentes.	<ol style="list-style-type: none"> <li>17. Reflexiona constantemente con sus estudiantes sobre las experiencias de vida de discriminación y exclusión, y desarrollo de actitudes y habilidades para lidiar con ellas.</li> <li>18. Monitorea continuamente la implementación del programa, observando cómo afecta tanto el interés como el aprendizaje de los estudiantes, y haciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adaptarse a situaciones inesperadas.</li> <li>19. Brinda a los estudiantes la oportunidad de usar sus conocimientos para resolver problemas del mundo real con una actitud reflexiva y crítica.</li> <li>20. Verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos y expectativas de la sesión para el desempeño y el progreso.</li> <li>21. Desarrolla contenido relevante, teórico y disciplinado de una manera actualizada, coherente y comprensible para todos los estudiantes.</li> <li>22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que fomenten el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y los motiven a aprender.</li> <li>23. Utiliza una variedad de recursos y tecnologías accesibles y variadas, así como el tiempo necesario para el propósito de la sesión.</li> <li>24. Gestiona diferentes estrategias educativas para atender a estudiantes individualmente y con necesidades educativas especiales.</li> <li>25. Utiliza diferentes métodos y técnicas que permiten evaluar los resultados de aprendizaje esperados de manera diferente y dependiendo del estilo de aprendizaje del estudiante.</li> </ol>	
	Evalúa continuamente el aprendizaje frente a las metas institucionales establecidas, para tomar decisiones y brindar retroalimentación a los estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y de antecedentes de la cultura diversa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>26. Desarrolla herramientas válidas para medir el progreso académico individual y colectivo y el rendimiento de los estudiantes.</li> <li>27. Organiza los resultados producto de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</li> <li>28. Evalúa el desempeño académico de todos los estudiantes con criterios predeterminados.</li> <li>29. Comparte los resultados de las evaluaciones de manera oportuna con los estudiantes, sus familias, las autoridades educativas y la comunidad para brindar compromiso con los resultados del aprendizaje.</li> </ol>	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a construir y perfeccionar	<ol style="list-style-type: none"> <li>30. Interactúa con colegas, de forma colaborativa y proactiva, para compartir experiencias, organizar el trabajo educativo, mejorar la enseñanza y construir un entorno escolar democrático de manera sostenible.</li> <li>31. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, plan de estudios y plan de mejora continua mediante la participación activa.</li> </ol>	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	constantemente el proyecto de institución educativa para crear calidad de aprendizaje.	32. Ejecuta de manera individual y colectiva proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad educativa.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	Establece relaciones respetuosas, colaborativas y responsables con familias, comunidades, organizaciones gubernamentales y otras organizaciones de la sociedad civil. Utiliza sus conocimientos y recursos en los procesos educativos y reportar resultados.	33. Promueve sinceramente la cooperación familiar en el aprendizaje de los estudiantes y reconoce sus contribuciones.	
	Reflexiona sobre sus experiencias y prácticas institucionales y desarrolla procesos de aprendizaje continuo para individuos y grupos para construir y confirmar su identidad y responsabilidades profesionales.	34. Integra críticamente el conocimiento y los recursos culturales de la comunidad y el entorno comunitario en sus prácticas educativas.	
	Ejerce su profesión con un espíritu de respeto por los derechos humanos básicos y demuestra honestidad, equidad, responsabilidad y compromiso en el desempeño de su función social.	35. Comparte con las familias, autoridades y comunidades los desafíos educativos de los estudiantes e informe sobre el progreso y los resultados.	
		36. Delibera en encuentros académicos sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje sus estudiantes.	
		37. Participa en experiencias de desarrollo profesional significativas y personalizadas para satisfacer sus necesidades, las necesidades de los estudiantes y la institución.	
		38. Participa en la formulación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando opiniones informadas y actualizadas sobre las mismas, en el marco de su labor profesional.	
		39. Actúa con base en principios de la ética profesional y soluciona problemas prácticos y normativos del quehacer educativo.	
		40. Ejerce y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior de los estudiantes.	

*Nota:* Proceso mediante el cual se concretizan las variables abstractas en concretas. Fuente. Elaboración propia.



## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Tipificación de la investigación**

La investigación es de tipo básica porque recoge información de la misma realidad para profundizar el conocimiento.

Este tipo de estudio se realiza sobre situaciones específicas, de forma utilitaria, se respalda en conocimientos teóricos para describir fenómenos, los resultados de este tipo de investigación admiten ampliar el conocimiento.

Siguiendo a Sánchez & Reyes (2017) “la investigación básica busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, persigue la generalización de los resultados” (p. 44).

En el estudio las teorías y conceptos explicados anteriormente, permiten establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 36121 de Castillapata del distrito de Yauli, Huancavelica, no está demás indicaran que la totalidad de los profesores proceden de la capital de la provincia (Huancavelica), desplazándose exclusivamente para el trabajo.

## **3.2. Nivel de investigación**

La investigación se encuadra dentro de los estudios correlacionales. El objetivo de la investigación correlacional es establecer el grado de relación o asociación no causal entre dos o más variables. Se caracterizan por el hecho de que primero se miden las variables y luego, mediante la prueba de la hipótesis de correlación y aplicando técnicas estadísticas, se estima la correlación (González, Oseda, Ramírez, & Gave, 2011),

La investigación permitió establecer la relación entre la variable 1 (desempeño directivo) y la variable 2 (desempeño docente) en la Institución Educativa 36121 de Castillapata del distrito de Yauli, Huancavelica. Así como también, entre el desempeño directivo, además cada una de las dimensiones de la variable desempeño docente.

## **3.3. Métodos de investigación**

En el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes métodos:

### **a. Método general**

Se usó el método cuantitativo, este método se basa en un esquema deductivo y lógico, que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para su posterior comprobación, con base en medidas estandarizadas y numéricas, utilizando análisis estadísticos, generalizar sus resultados de investigación a través de muestras representativas (Hernández, Fernández, & Baptista 2010).

Igualmente, se utilizará el método científico. A decir de Ander-Egg (1993) este método incluye un conjunto de reglas que rigen el curso de cualquier estudio digno de ser clasificado como ciencia.

### **b. Método específico**

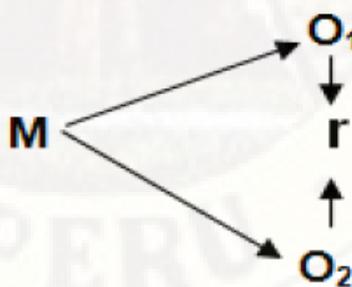
El método específico fue el descriptivo, los estudios descriptivos deben estar predefinidos y definir variables y, a veces, se pueden formular hipótesis para ser probadas mediante la estadística. Se utilizan muestras representativas. Los estudios descriptivos buscan esclarecer atributos importantes del individuo, grupo, comunidad o cualquier otro fenómeno analizado (Sierra, 1995).

Con este método se identificó, describió, analizó e interpretó metódicamente un conjunto de fenómenos relacionados con las variables.

### 3.4. Diseño de investigación

Persiguiendo el método planteado para la investigación, en el estudio se utilizó el diseño descriptivo – correlacional. Cori, Oseda, & Vila (2008) manifiestan que estos tienen como objetivo medir el grado en que existe una relación entre dos o más conceptos o variables. La principal utilidad y objetivo de los estudios de correlación es conocer cómo podría comportarse un concepto o variable, conociendo el comportamiento de una o más variables relacionadas.

Con el siguiente esquema:



Donde:

M= Muestra

O1= Observación de la variable desempeño directivo.

O2= Observación de la variable desempeño docente.

r= Correlación entre variables.

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

#### 3.5.1. Población

Una población o un universo es un conjunto de individuos que comparten al menos una característica, ya sea una nacionalidad común, la calidad de ser miembro de una asociación voluntaria o de la misma raza, la matrícula en la misma escuela universitaria, etc. (Cori et al., 2008).

En la investigación, la población se constituyó de 21 profesores, incluye al director de la institución educativa N° 36121 de Castillapata, Huancavelica.

#### 3.5.2. Muestra

Asimismo, la muestra es una pequeña parte de la población o un subconjunto de ella, sin embargo, aún tienen las principales características de ella, permite al investigador generalizar sus resultados a la población (Cori et al., 2008).

Para la investigación, la muestra será del total de los integrantes de la población 21 profesores incluye al director de la institución educativa N° 36121 de Castillapata, Huancavelica.

#### 3.5.3. Muestreo

El tipo de muestreo realizado fue intencional por conveniencia debido a que los sujetos se han seleccionado por conveniente accesibilidad y cercanía.

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

- a. Técnicas: Las técnicas empleadas en el estudio son las encuestas, el fichaje, las de observación y de medición.

La encuesta es una de las técnicas diseñadas para recopilar datos de varias personas cuyas opiniones personales son de interés para el investigador (Cori et al., 2008).

Ellos mismos, sostienen que la técnica del fichaje consiste en registrar los datos obtenidos mediante fichas, que elaboradas en forma sistemática contienen buena cantidad de la información que se compila en una investigación.

- b. Los instrumentos: Los instrumentos que se utilizó en el estudio son: de la encuesta, el cuestionario de encuesta; para el fichaje, las fichas de resumen, bibliográficas y de resumen; para la observación se tiene a las fichas de observación. Un cuestionario de encuesta es un conjunto de preguntas cuidadosamente elaborado basado en los hechos y aspectos de interés en una investigación sociológica para la respuesta de la población o su muestra en la que se basa el estudio (Sierra, 1995). Las fichas deben cumplir una serie de requisitos formales para facilitar su uso posterior (Ary et al., 1993). Asimismo, se utilizó la encuesta que permitió obtener información acerca del problema de nuestra investigación.

El presente estudio recogió información desde el cuestionario que permitió evaluar la relación entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la institución educativa de Castillapata, Huancavelica.

### **3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

En el estudio, se usó las técnicas de procesamiento y análisis de datos tales como el programa SPSS v.22, para procesar los datos obtenidos en la encuesta, también el coeficiente de correlación de Spearman y Brown “rho” para comprobar las hipótesis de investigación.

### **3.8. Descripción de la prueba de hipótesis**

Para la prueba de hipótesis recurriremos a la Teoría de la Falsación de Karl Popper, es decir que, se hará uso del Error Tipo I para la contrastación de hipótesis cuantitativa.



## CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Presentación e interpretación de datos

Los resultados de la investigación se presentan por cada variable y sus respectivas dimensiones:

#### **Variable: Desempeño directivo**

Esta variable se estructuró en dos dimensiones con 21 ítems, la primera integró 14 ítems y la segunda 7, los que mostraremos a continuación.

En la tabla 10 y figura 3, se observa que 15 profesores que representan el 71% de los encuestados manifiestan estar satisfechos respecto a si el director diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje; mientras que 3 (14%) dicen estar poco satisfechos; y 1 (5%) indican estar muy satisfechos, bastante satisfechos y totalmente insatisfechos respectivamente.

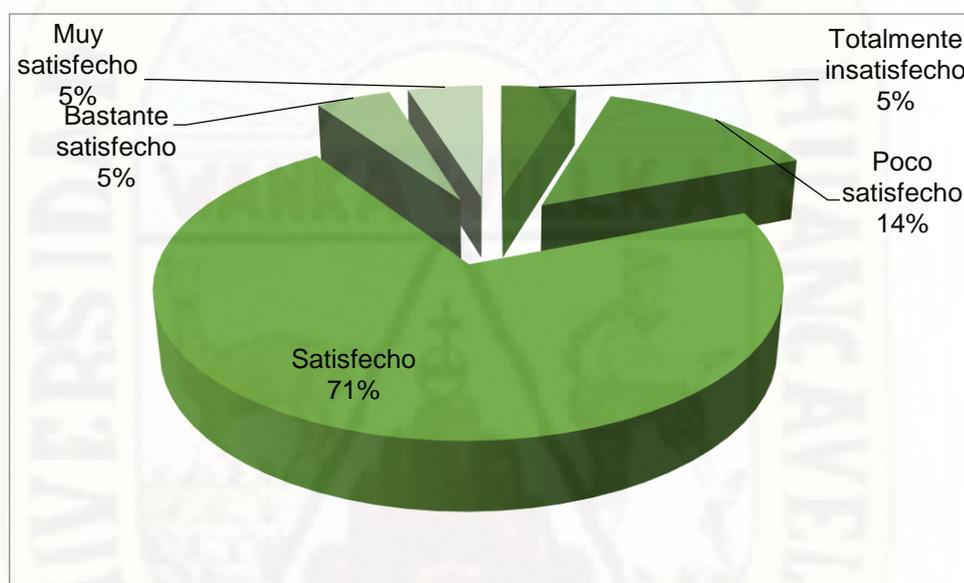
**Tabla 10**  
*Diagnostica las características del entorno.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	3
Satisfecho	15
Bastante satisfecho	1

Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota:* Nivel de satisfacción sobre el diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 3**  
*Diagnostica las características del entorno.*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción sobre el diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como observamos en la tabla 11 y figura 4, 10 del total de los docentes encuestados que representa el 48% indican estar satisfechos con el diseño participativo de los instrumentos de gestión escolar en la institución educativa, 6(28%) están poco satisfechos, 4(19%) están bastante satisfechos y solo 1(5%) manifiesta estar totalmente insatisfecho.

**Tabla 11**

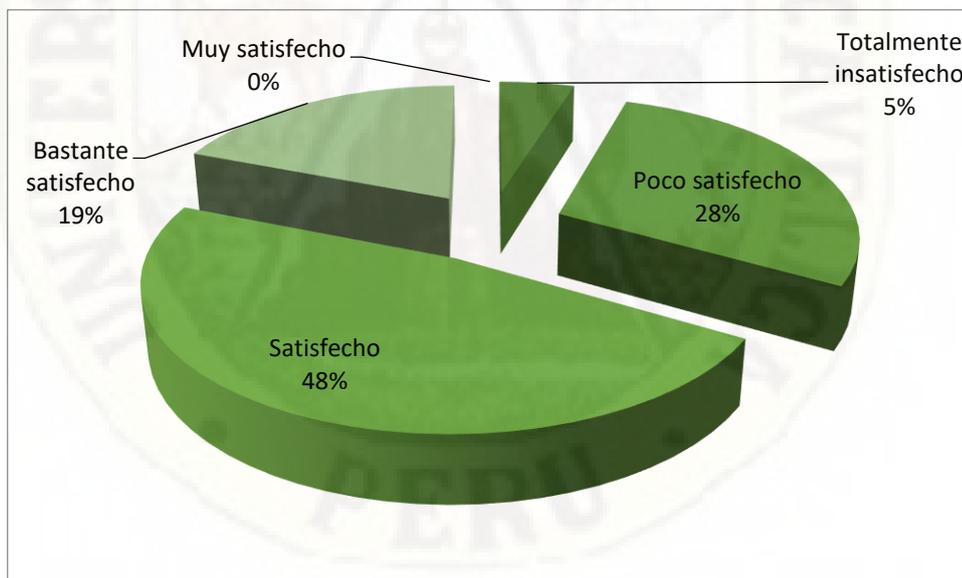
*Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	6
Satisfecho	10
Bastante satisfecho	4
Muy satisfecho	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción respecto del diseño participativo de los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 4**

*Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto del diseño participativo de los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se ve en la tabla 12 y figura 5, respecto de la promoción de espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje, 9 de los docentes encuestados que representa el 43% manifiestan estar satisfechos, 8(38%) dicen estar poco satisfechos y 4(19%) indican estar bastante satisfechos.

**Tabla 12**

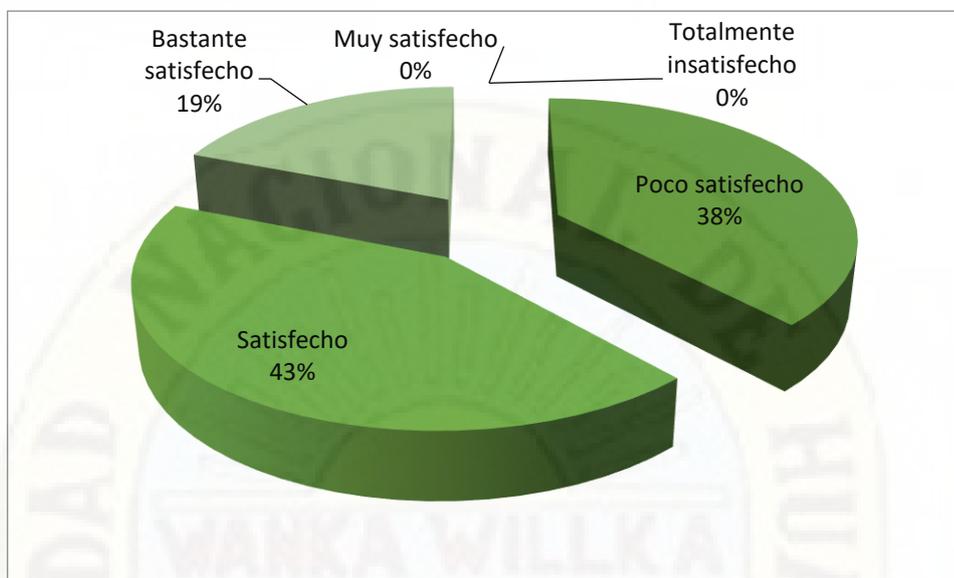
*Promueve espacios y mecanismos de participación y organización.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	8
Satisfecho	9
Bastante satisfecho	4
Muy satisfecho	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción en relación a la promoción de espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 5**

*Promueve espacios y mecanismos de participación y organización.*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción en relación a la promoción de espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 13 y figura 6, del total de profesores encuestados 11 que representa el 52% dicen estar satisfechos con la generación del clima escolar en base al respeto, la diversidad, la colaboración y comunicación en la institución educativa de Castillapata, 5(24%) manifiestan estar bastante satisfechos, 3(14%) sostienen estar poco satisfechos y solo 1(5%) dicen estar totalmente insatisfechos y muy satisfechos respectivamente.

**Tabla 13**

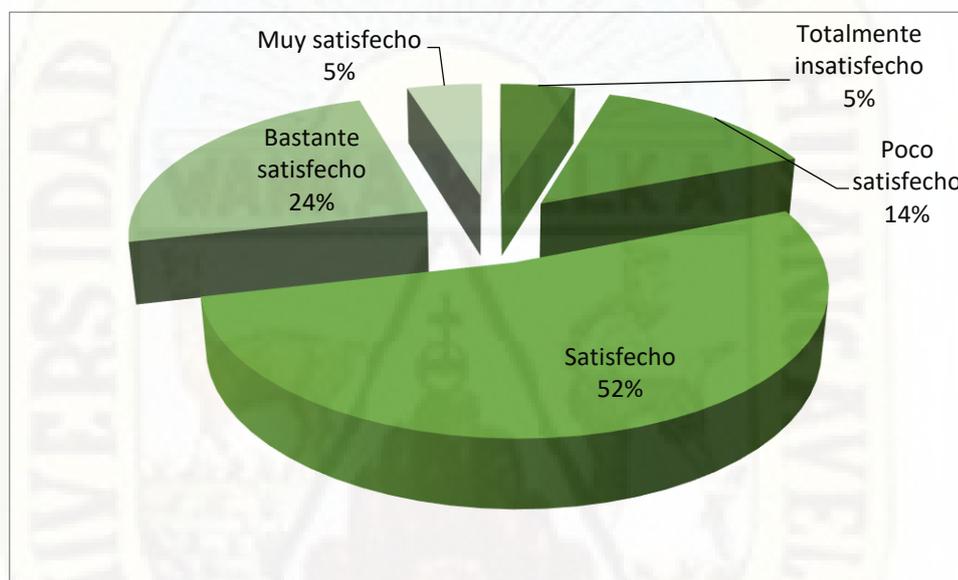
*Genera un clima escolar.*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	3
Satisfecho	11
Bastante satisfecho	5

Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre la generación del clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 6**  
*Genera un clima escolar.*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción sobre la generación del clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 14 y figura 7 se observa que, 12 profesores del total de encuestados que representa el 57% manifiestan estar satisfechos con el manejo de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos en la institución educativa, 5(24%) dicen estar poco satisfechos y 4(19%) indican estar bastante satisfechos.

**Tabla 14**

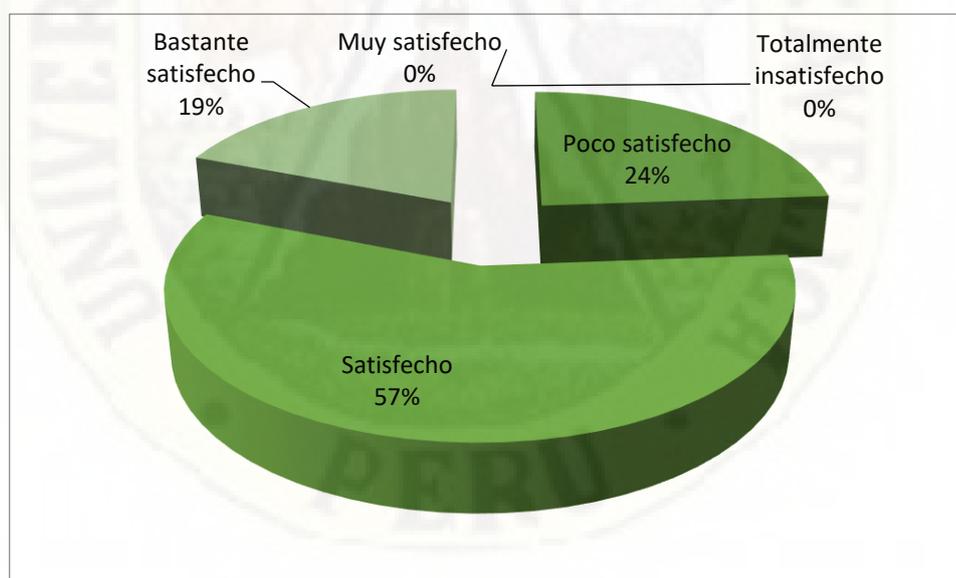
*Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	5
Satisfecho	12
Bastante satisfecho	4
Muy satisfecho	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción en relación al manejo de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 7**

*Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción en relación al manejo de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se ve en la tabla 15 y figura 8, 11 profesores del total de encuestados que representa el 52% indican estar satisfechos con la promoción de la participación de familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, 6(29%) dicen estar poco satisfechos, 3(14%) manifiestan estar bastante satisfechos y sólo 1(5%) indica estar muy satisfecho.

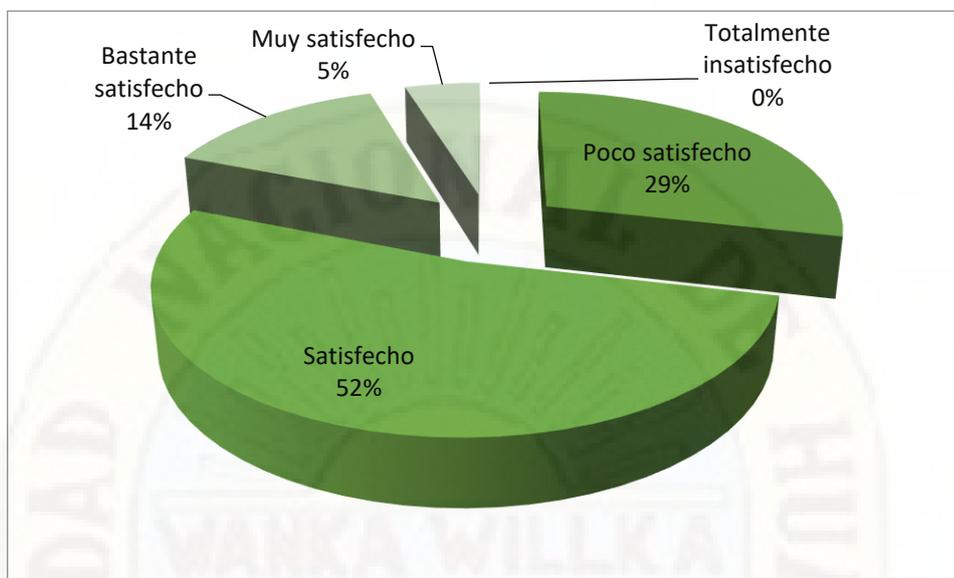
**Tabla 15**  
*Promueve la participación organizada.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	6
Satisfecho	11
Bastante satisfecho	3
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción de la promoción de la participación de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural en la gestión de la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 8**

*Promueve la participación organizada.*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción de la promoción de la participación de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural en la gestión de la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 16 y figura 9 se observa que, 8 del total de profesores encuestados que representa el 38% indican estar satisfechos con la gestión del uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en la institución educativa de Castillapata, 7(33) dicen estar poco satisfechos, mientras que 4(19%) manifiestan estar bastante satisfechos, finalmente 2(10%) indica estar totalmente insatisfecho.

**Tabla 16**

*Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo.*

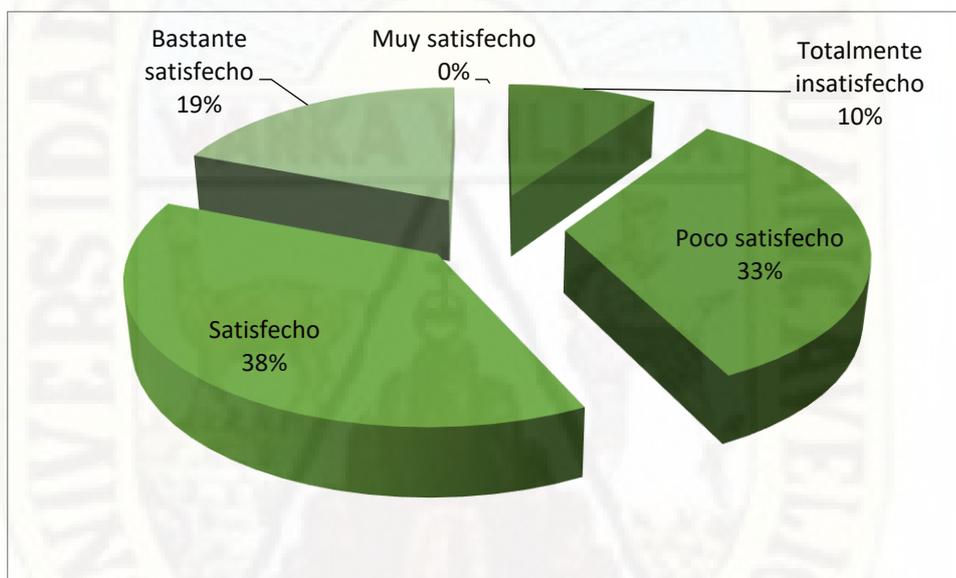
Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	2
Poco satisfecho	7
Satisfecho	8
Bastante satisfecho	4

Muy satisfecho	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre la gestión y uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 9**

*Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo.*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción sobre la gestión y uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se ve en la tabla 17 y figura 10, 7 de los profesores encuestados en la institución educativa de Castillapata que representa el 33% dicen estar satisfechos con la gestión y uso óptimo del tiempo en la institución educativa, para el logro de los aprendizajes y el logro de metas, 6(29%) indican estar bastante satisfechos, mientras que 3(14%) manifiestan estar muy satisfechos, este mismo número de

encuestados dice estar poco satisfechos, finalmente 2(10%) indican estar totalmente insatisfechos.

**Tabla 17**

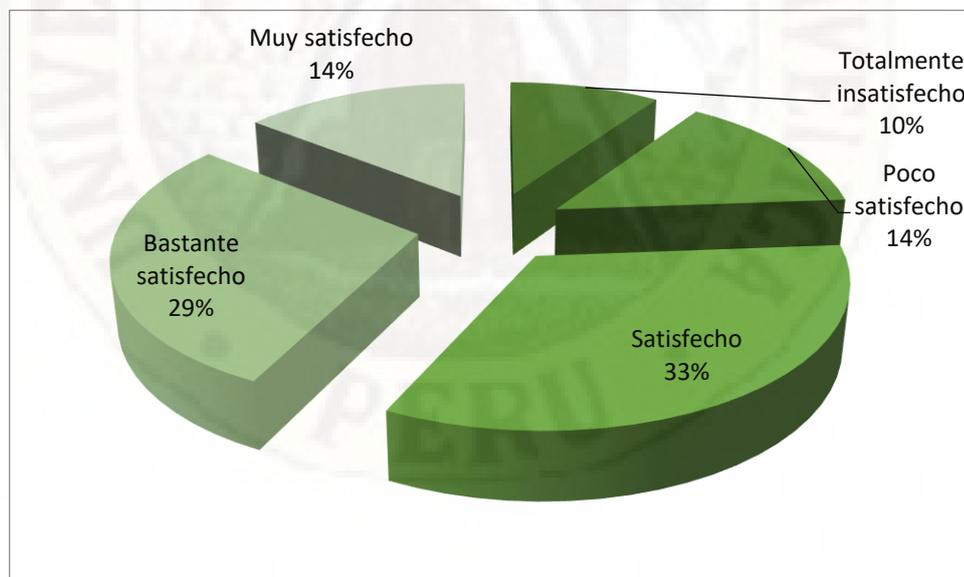
*Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa.*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	2
Poco satisfecho	3
Satisfecho	7
Bastante satisfecho	6
Muy satisfecho	3
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre la gestión y uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes de la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 10**

*Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa.*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción sobre la gestión y uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y

resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes de la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 18 y figura se observa que, 11 de los encuestados que representa el 52% manifiestan estar bastante satisfechos con la gestión y uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje en la institución educativa de Castillapata, 7(33%) están satisfechos, 1(5%) dice estar muy satisfecho y 2(10%) indican estar totalmente insatisfechos.

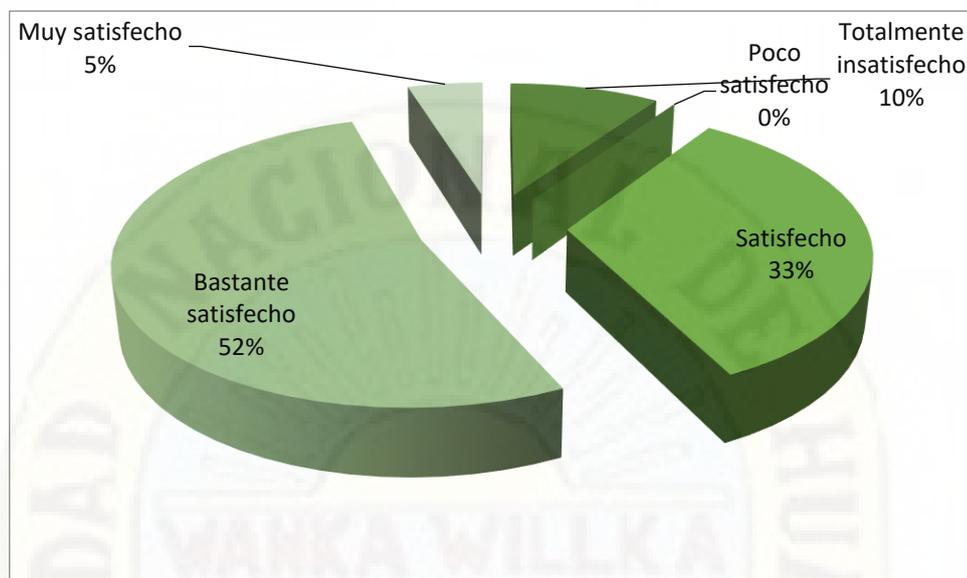
**Tabla 18**  
*Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	2
Poco satisfecho	0
Satisfecho	7
Bastante satisfecho	11
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre la gestión y uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020)..

**Figura 11**

*Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros.*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción sobre la gestión y uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 19 y figura 12, 8 del total de profesores encuestados que representan el 38% dicen estar bastante satisfechos con la gestión y desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo en la institución educativa, 5(24%) sostienen estar satisfechos otro tanto están muy satisfechos y sólo 3(14%) indican estar poco satisfechos.

**Tabla 19**

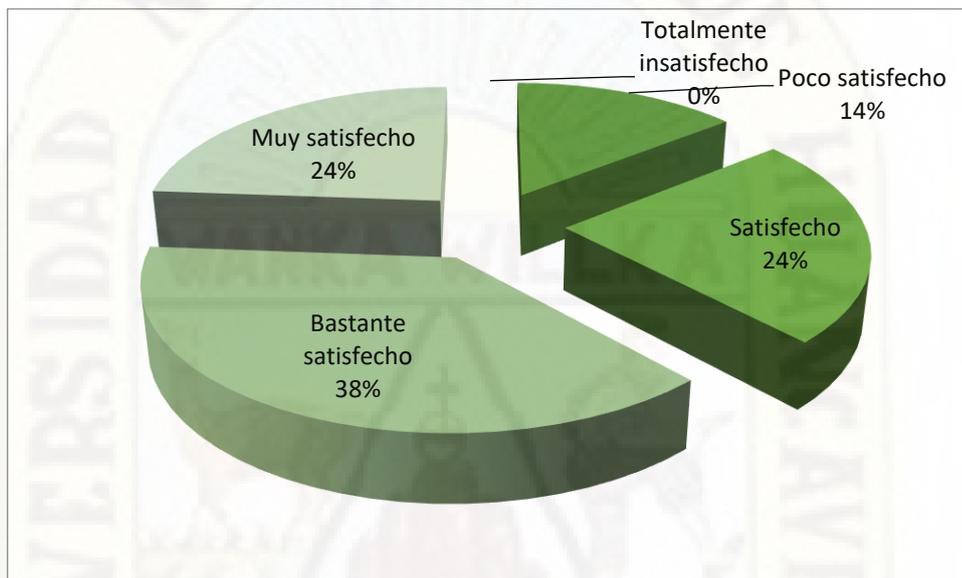
*Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo.*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	3
Satisfecho	5
Bastante satisfecho	8
Muy satisfecho	5
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre la gestión y desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 12**

*Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo.*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción sobre la gestión y desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 20 y figura 13, 8 profesores del total de encuestados en la institución educativa de Castillapata que representa el 38% dicen estar satisfechos respecto de la dirección del equipo administrativo, 6(28%) indican estar muy satisfechos, 5(24%) manifiestan estar bastante satisfechos, finalmente 1(5%) indican estar poco satisfechos y otro tanto dice estar totalmente insatisfecho.

**Tabla 20**

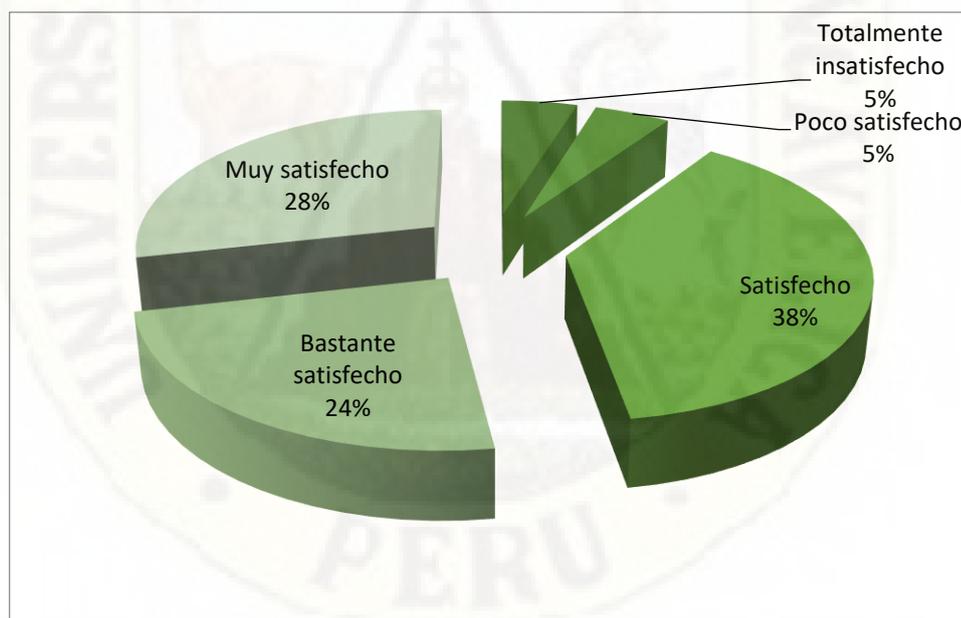
*Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa.*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	1
Satisfecho	8
Bastante satisfecho	5
Muy satisfecho	6
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre la dirección del equipo administrativo y/o de soporte orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 13**

*Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa.*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción sobre la dirección del equipo administrativo y/o de soporte orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica.

Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 21 y figura 14 se ve que, 12 de los profesores encuestados que representan el 57% manifiestan estar satisfechos respecto de la gestión de la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales, 7(33%) dicen estar bastante satisfechos y finalmente 2(10%) indican estar poco satisfechos.

**Tabla 21**

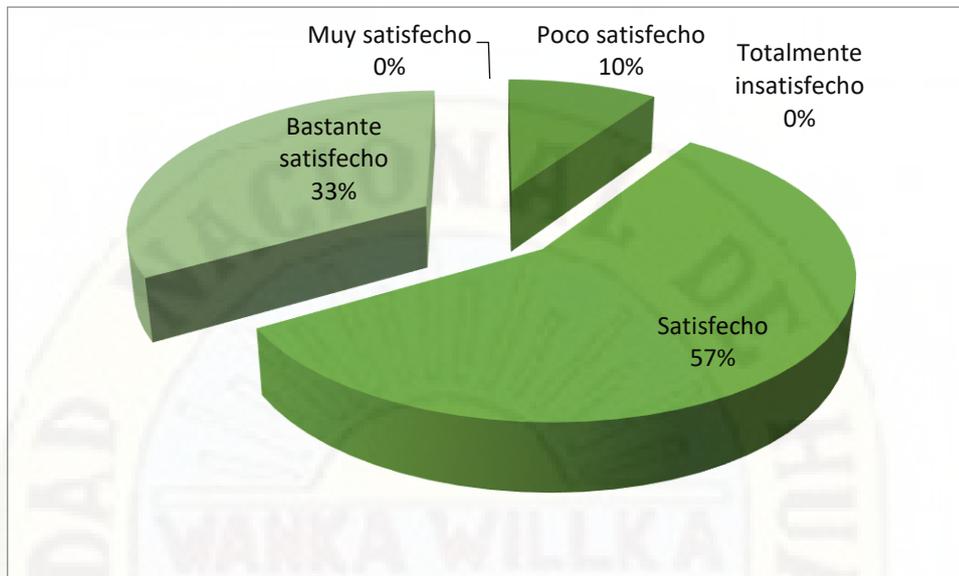
*Gestiona la información que produce la institución educativa.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	2
Satisfecho	12
Bastante satisfecho	7
Muy satisfecho	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción respecto de la gestión de la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 14**

*Gestiona la información que produce la institución educativa.*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de la gestión de la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

De la tabla 22 y figura 15, podemos decir que 11 de los profesores encuestados que representan el 52% señalan estar poco satisfechos con la implementación de estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica, 6(29%) manifiestan estar satisfechos, 3(14%) están totalmente insatisfechos, mientras que 1(5%) dice estar bastante satisfecho.

**Tabla 22**

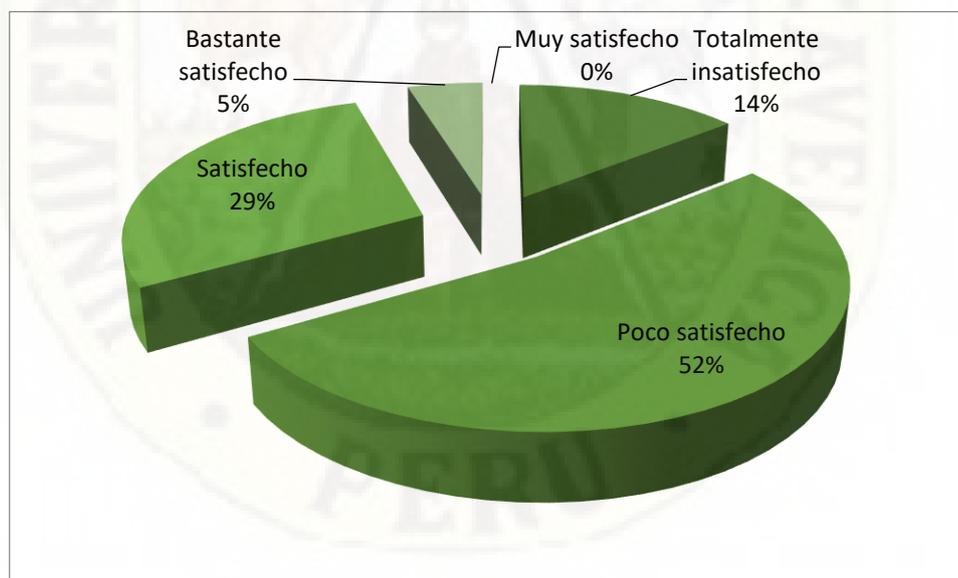
*Implementación de estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	3
Poco satisfecho	11
Satisfecho	6
Bastante satisfecho	1
Muy satisfecho	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción respecto de la implementación de estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 15**

*Implementación de estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción sobre la implementación de estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

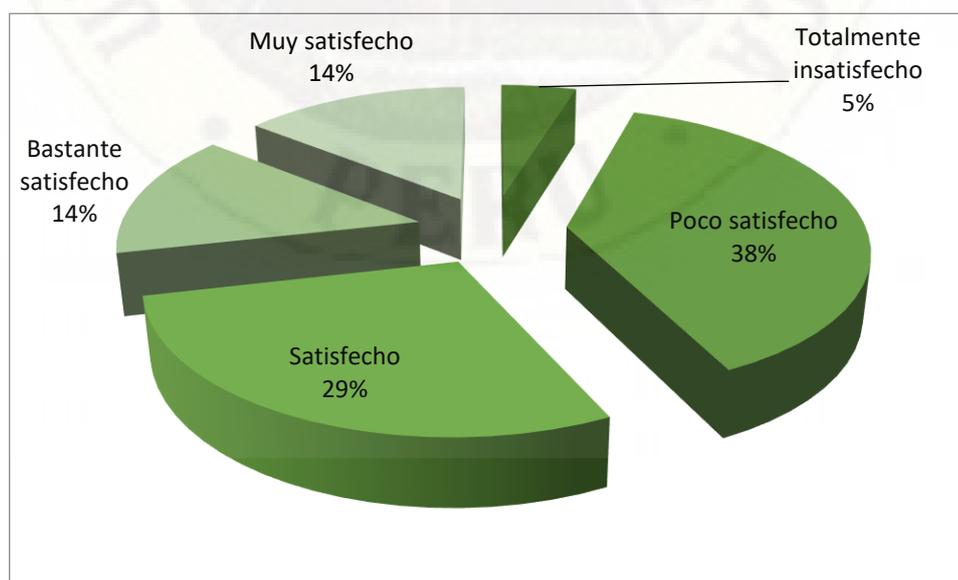
Como se observa en la tabla 23 y figura 16, del total de encuestados 8 profesores que representa el 38% dicen estar poco satisfechos sobre la conducción de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientados al logro de las metas de aprendizaje, 6(26%) indican estar satisfechos, 3(14%) manifiestan estar bastante satisfechos y otro tanto muy satisfechos, solo 1(5%) dice estar totalmente insatisfecho.

**Tabla 23**  
*Conducción participativa de los procesos de autoevaluación y mejora continua*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	8
Satisfecho	6
Bastante satisfecho	3
Muy satisfecho	3
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre la conducción de manera participativa de los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 16**  
*Conducción participativa de los procesos de autoevaluación y mejora continua*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de la conducción de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 24 y figura 17 se ve que, 8 profesores del total de encuestados que representan el 38% manifiestan estar poco satisfechos sobre la gestión de oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje, 6(29%) dicen estar totalmente insatisfechos, 4(19%) indican estar satisfechos, 2(9%) manifiestan estar bastante satisfechos y 1(5%) indica que está muy satisfecho.

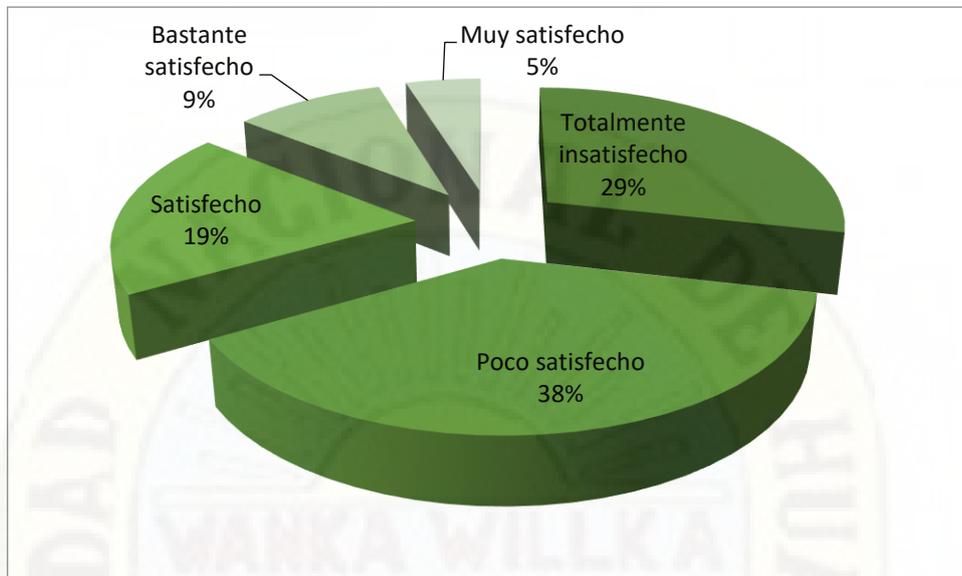
**Tabla 24**  
*Gestión de oportunidades de formación continua*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	6
Poco satisfecho	8
Satisfecho	4
Bastante satisfecho	2
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre la gestión de oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 17**

*Gestión de oportunidades de formación continua*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de la gestión de oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 25 y figura 18, 8 de los profesores encuestados que representan el 38% indican estar satisfechos con la generación de espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar, 7(33%) manifiestan estar poco satisfechos, 4(19%) están bastante satisfechos y 2(10%) dicen estar muy satisfechos.

**Tabla 25**

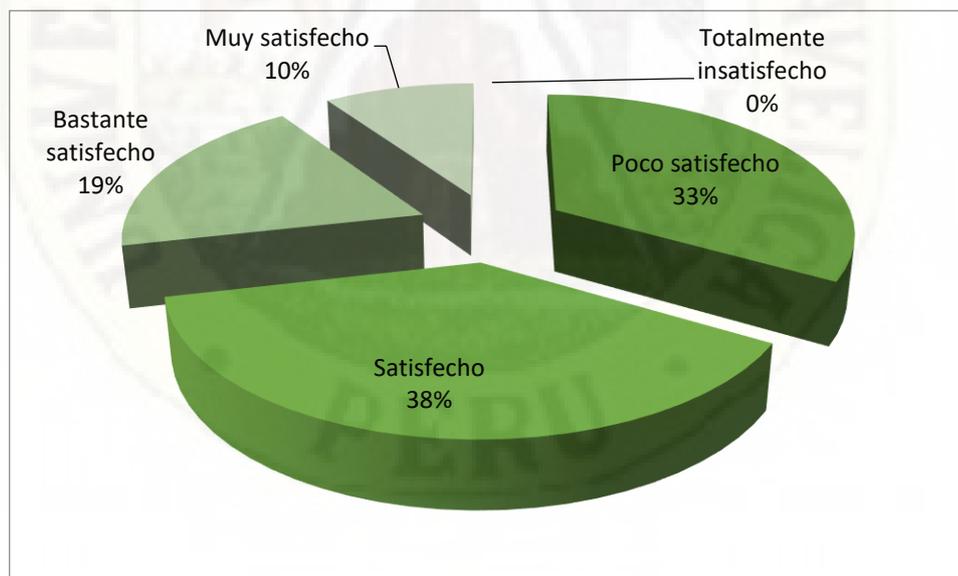
*Generación de espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	7
Satisfecho	8
Bastante satisfecho	4
Muy satisfecho	2
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre la generación de espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 18**

*Generación de espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción sobre la generación de espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima

escolar en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como podemos apreciar en la tabla 26 y figura 19, 8 de los profesores encuestados que representan el 38% declaran estar satisfechos respecto de la estimulación de iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas en la institución educativa, 6(28%) dicen estar poco satisfechos, 5(24%) manifiestan estar bastante satisfechos y 1(5%) indican estar totalmente insatisfechos y otro tanto muy satisfechos.

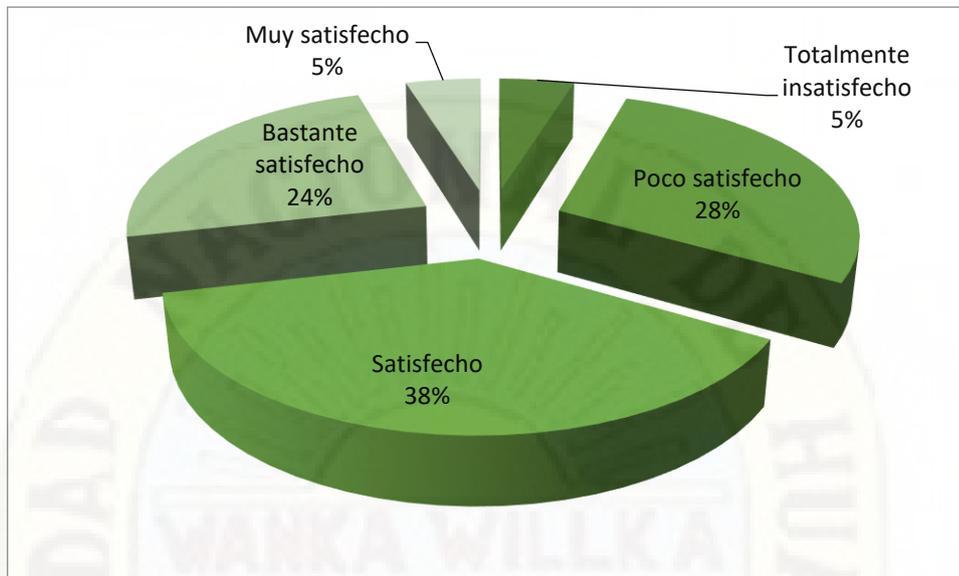
**Tabla 26**  
*Estimulación de iniciativas de las y los docentes*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	6
Satisfecho	8
Bastante satisfecho	5
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre la estimulación de iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 19**

*Estimulación de iniciativas de las y los docentes*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción sobre la estimulación de iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 27 y figura 20, 9 de los profesores encuestados que representan el 43% manifiestan estar satisfechos con la orientación y promoción de la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional en la institución educativa, 6(29%) señalan estar muy satisfechos, 3(14%) advierten estar bastante satisfechos, 2(9%) dicen estar poco satisfechos y 1(5%) manifiesta estar totalmente insatisfecho.

**Tabla 27**

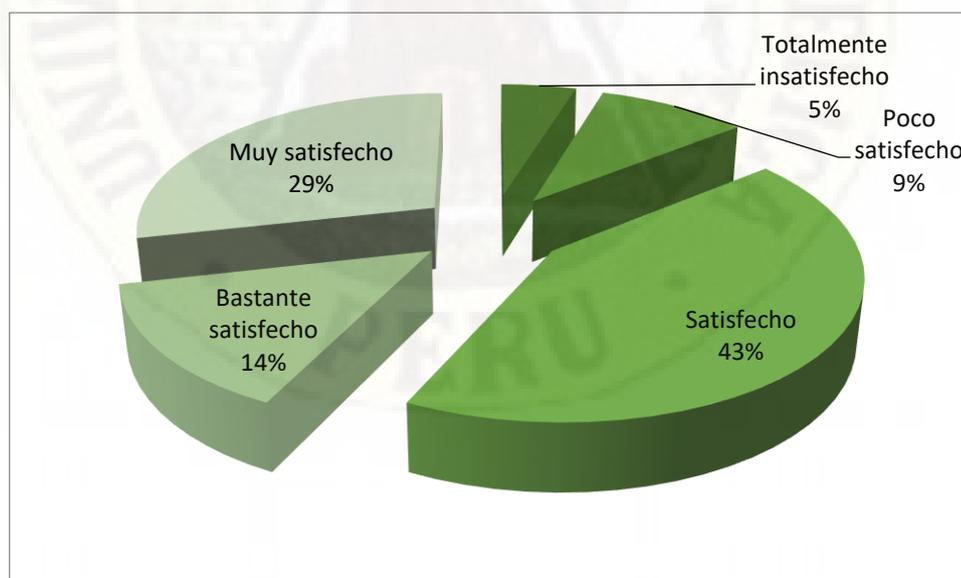
*Orientación y promoción de la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	2
Satisfecho	9
Bastante satisfecho	3
Muy satisfecho	6
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre la orientación y promoción de la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 20**

*Orientación y promoción de la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de la orientación y promoción de la participación del equipo docente en los procesos de planificación

curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

De la tabla 28 y figura 21, podemos decir que 9 profesores del total de encuestados que representan el 43% señalan que están satisfechos con que el director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella en la institución educativa, 6(26%) indican estar bastante satisfechos, 4(19%) manifiestan estar poco satisfechos, 1(5%) señalan estar totalmente insatisfechos y otro tanto están muy satisfechos.

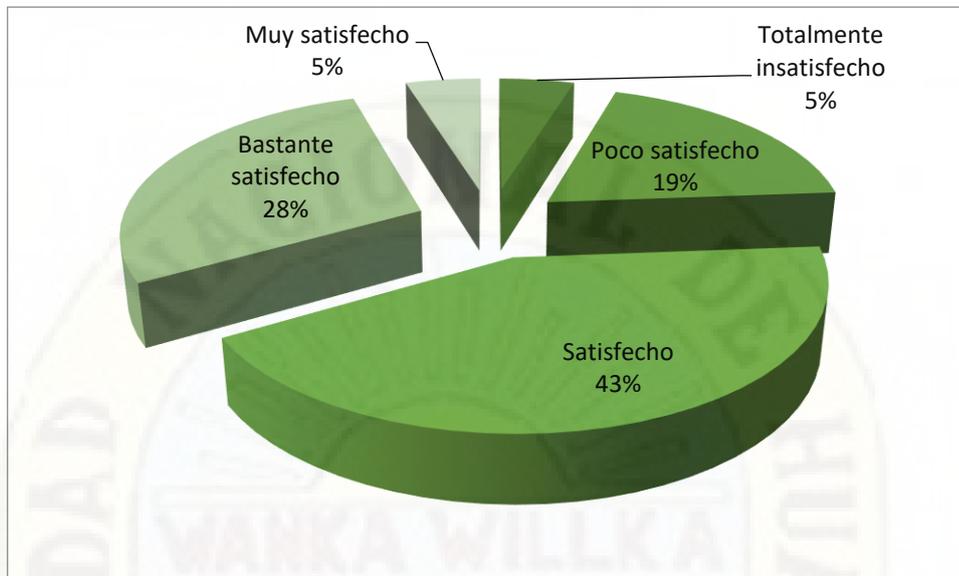
**Tabla 28**  
*Práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	4
Satisfecho	9
Bastante satisfecho	6
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 21**

*Práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 29 y figura 22 se observa que, 10 del total de profesores encuestados que representan el 48% manifiestan estar satisfechos con el monitoreo y orientación en el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas en la institución educativa, 7(33%) dicen estar poco satisfechos, 3(14%) indican estar bastante satisfechos y 1(5%) precisa estar muy satisfecho.

**Tabla 29**

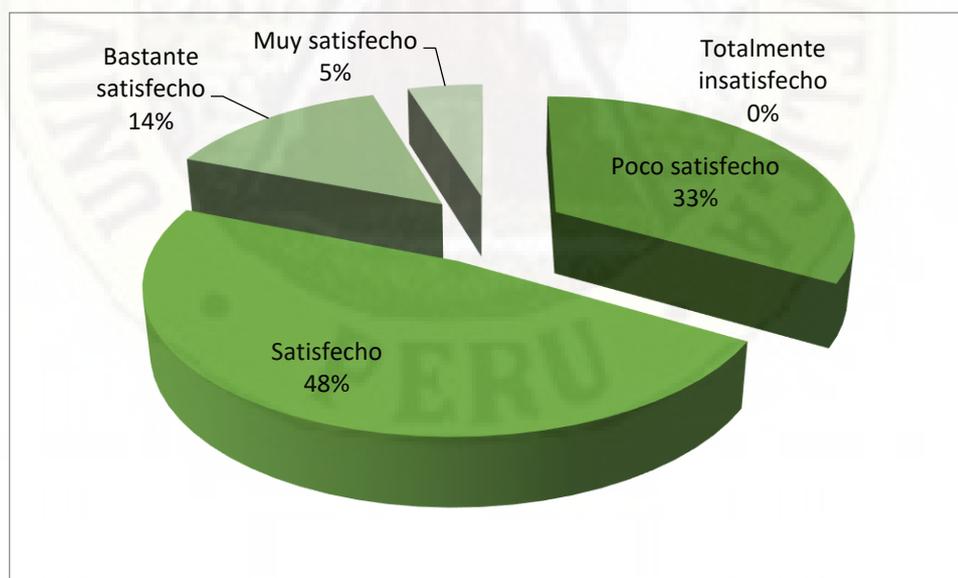
*Monitoreo y orientación en el uso de estrategias y recursos metodológicos, uso efectivo del tiempo*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	7
Satisfecho	10
Bastante satisfecho	3
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre el monitoreo y orientación en el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 22**

*Monitoreo y orientación en el uso de estrategias y recursos metodológicos, uso efectivo del tiempo*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción sobre el monitoreo y orientación en el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los

estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 30 y figura 23, 10 del total de profesores encuestados que representan el 48% dicen estar satisfechos con el monitoreo y orientación en el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejoras en la institución educativa, 5(24%) señalan estar bastante satisfechos, 4(19%) indican estar poco satisfechos y 2(9%) sostienen estar muy satisfechos.

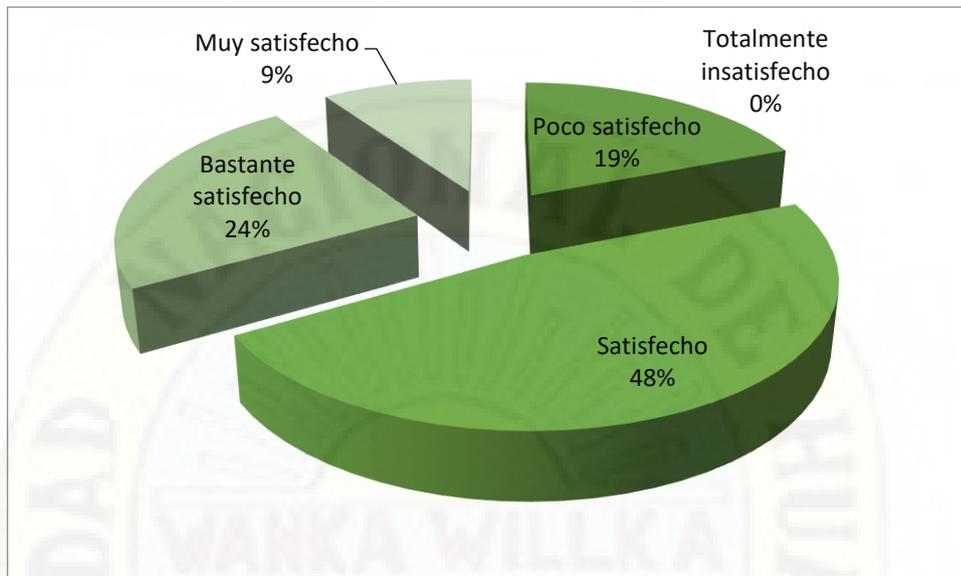
**Tabla 30**  
*Monitoreo y orientación en el proceso de evaluación de los aprendizajes*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	4
Satisfecho	10
Bastante satisfecho	5
Muy satisfecho	2
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre el monitoreo y orientación en el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejoras en la institución educativa de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 23**

*Monitoreo y orientación en el proceso de evaluación de los aprendizajes*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto del monitoreo y orientación en el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejoras en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

#### **Nivel valorativo de la Variable 1**

Como se aprecia en la tabla 31 y figura 24, 10 profesores del total de encuestados que representa el 48% manifiestan que el desempeño directivo en la institución educativa 36121 de Castillapata es eficiente, 9(43%) dicen que es deficiente y 1(5%) indica que es muy eficiente y otro tanto muy deficiente.

**Tabla 31**

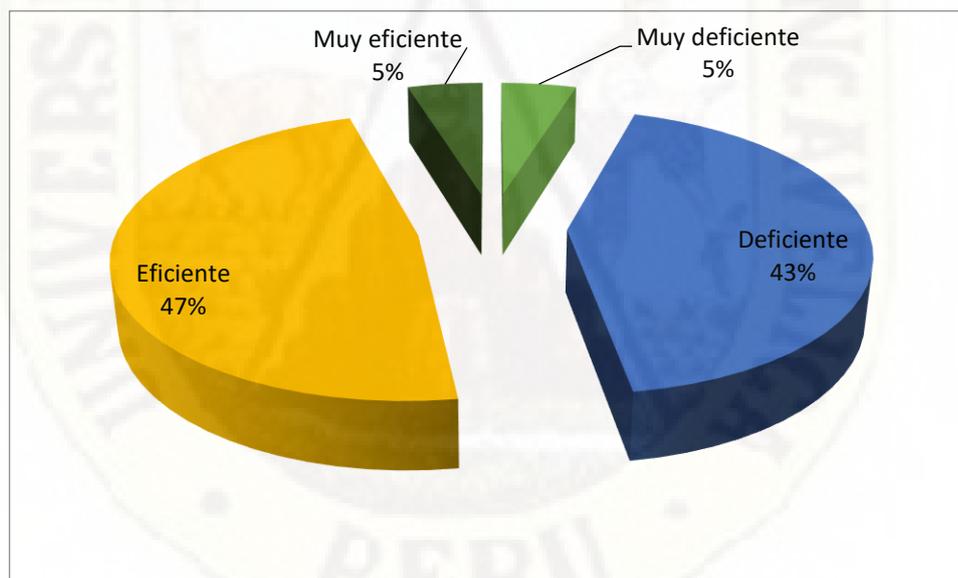
*Nivel valorativo de la Variable 1: Desempeño directivo*

Niveles	Frecuencia
Muy deficiente	1
Deficiente	9
Eficiente	10
Muy eficiente	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de valoración sobre el desempeño directivo en profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 24**

*Nivel valorativo de la Variable 1: Desempeño directivo*



*Nota.* La figura muestra el nivel de valoración sobre el desempeño directivo en profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 32 y figura 25 respecto de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se aprecia que, 10 del total de profesores encuestados en la institución educativa 36121 de Castillapata que representa el 47% sostienen que

esa gestión es eficiente, mientras que 9(43%) dicen que es deficiente, 1(5%) sostiene que es muy eficiente y otro tanto asegura que es muy deficiente.

**Tabla 32**

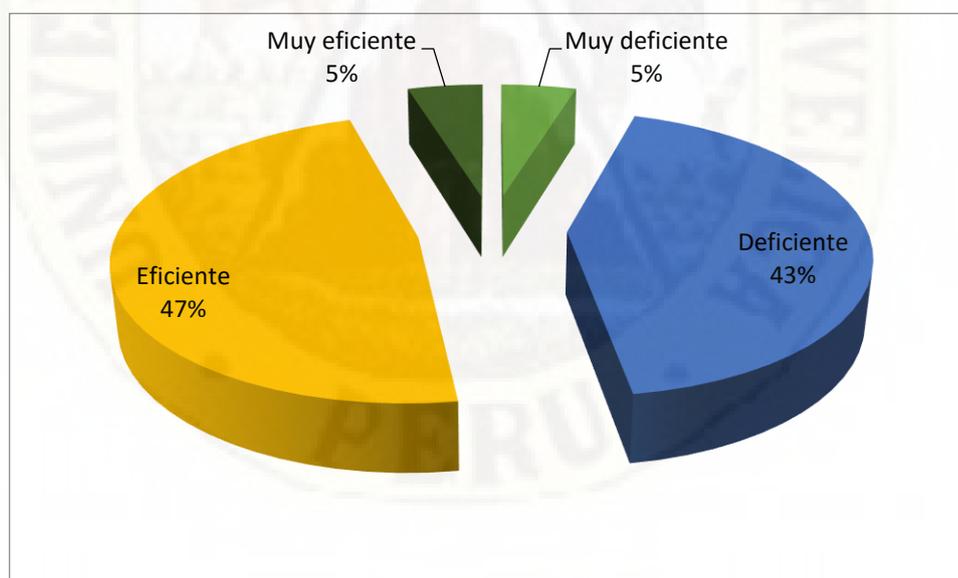
*Nivel valorativo de la Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes*

Niveles	Frecuencia
Muy deficiente	1
Deficiente	9
Eficiente	10
Muy eficiente	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de valoración sobre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 25**

*Nivel valorativo de la Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes*



*Nota.* La figura muestra el nivel de valoración sobre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 33 y figura 26, 12 del total de profesores encuestados que representa el 57% sostienen que la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes es deficiente en la institución educativa 36121 de Castillapata, 7(33%) dicen que es eficiente, 1(5%) manifiesta que es muy eficiente y otro tanto dice que es muy deficiente.

**Tabla 33**

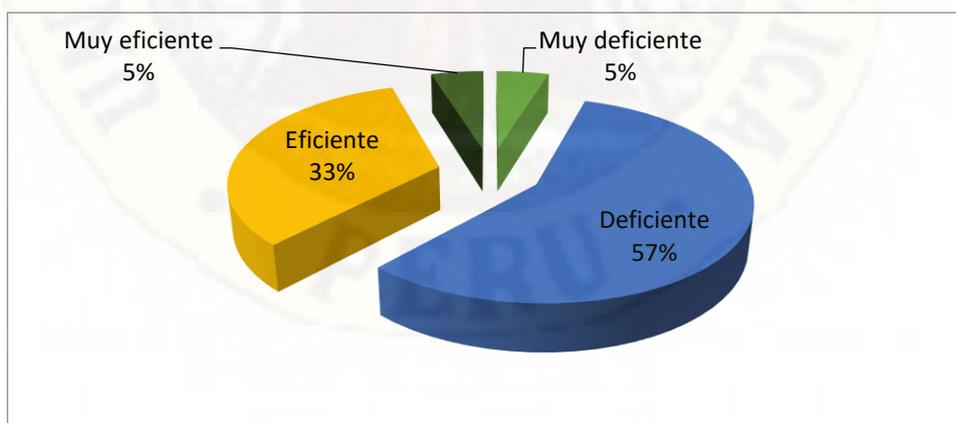
*Nivel valorativo de la Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes*

Niveles	Frecuencia
Muy deficiente	1
Deficiente	12
Eficiente	7
Muy eficiente	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de valoración sobre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 26**

*Nivel valorativo de la Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes*



*Nota.* La figura muestra el nivel de valoración sobre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

### **Variable: Desempeño docente**

Esta variable se estructuró en cuatro dimensiones con 40 ítems, la primera integró 10 ítems, la segunda 14, la tercera 11 y la cuarta 5, los que mostraremos a continuación.

Como se observa en la tabla 31 y figura 24, 11 de los profesores encuestados que representan el 52% señalan estar satisfechos con que el director demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales en la institución educativa, 6(29%) dicen estar poco satisfechos, 4(19%) indican estar bastante satisfechos.

**Tabla 34**

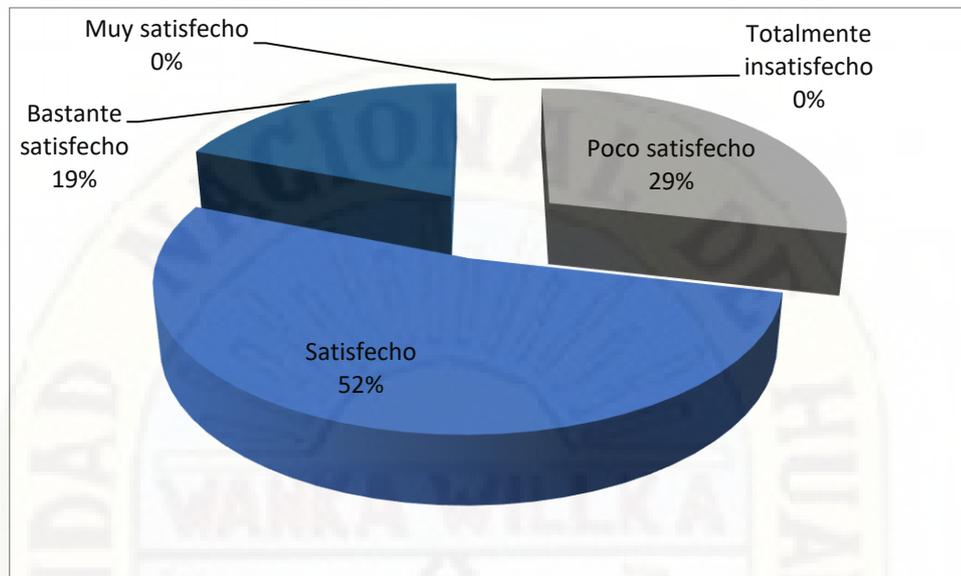
*Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	6
Satisfecho	11
Bastante satisfecho	4
Muy satisfecho	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 27**

*Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto a si el director demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 32 y figura 25 se aprecia que, 9 del total de profesores encuestados que representan el 43% señalan estar satisfechos con que el director demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales en la institución educativa, 6(28%) dicen estar bastante satisfechos, 5(24%) manifiestan estar poco satisfechos y 1(5%) asegura estar muy satisfecho.

**Tabla 35**

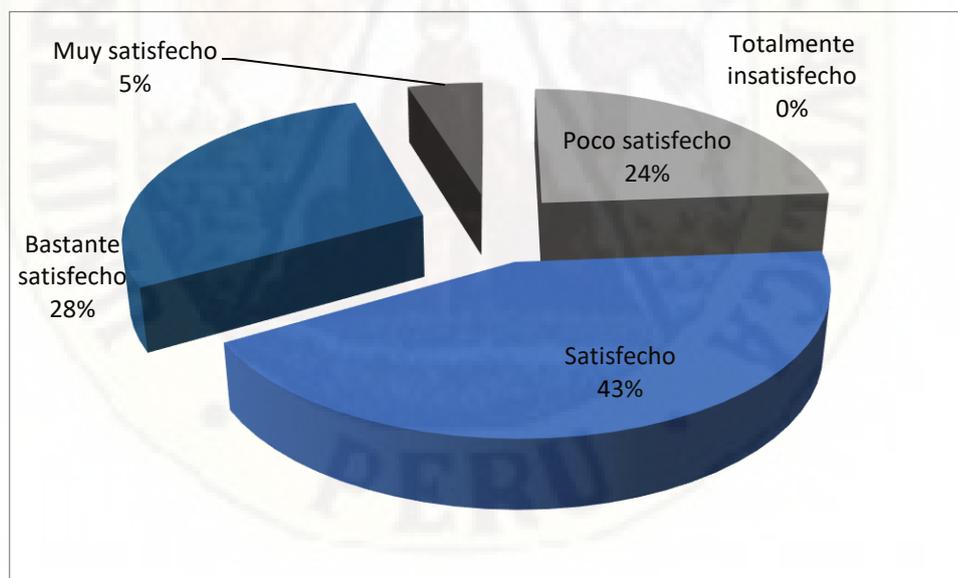
*Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	5
Satisfecho	9
Bastante satisfecho	6
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 28**

*Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto a si el director demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 33 y figura 26, 14 de los profesores encuestado que representan el 67% dicen estar satisfechos con que si el director demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña en la institución educativa, 3(14%) señalan estar bastante satisfechos, 2(9%) manifiestan estar poco satisfechos, 1(5%) indican estar totalmente insatisfechos y otro tanto muy satisfechos.

**Tabla 36**

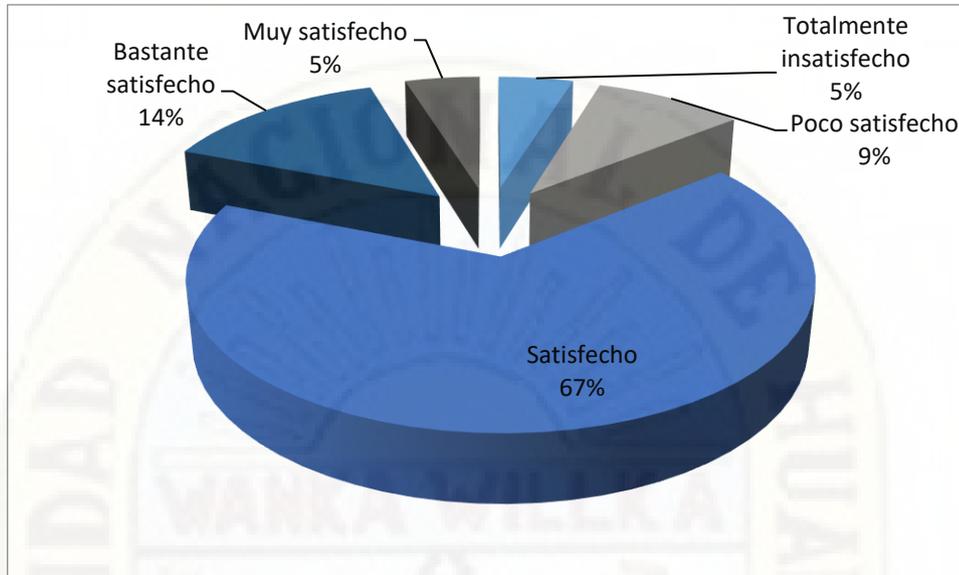
*Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	2
Satisfecho	14
Bastante satisfecho	3
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 29**

*Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto a si el director demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

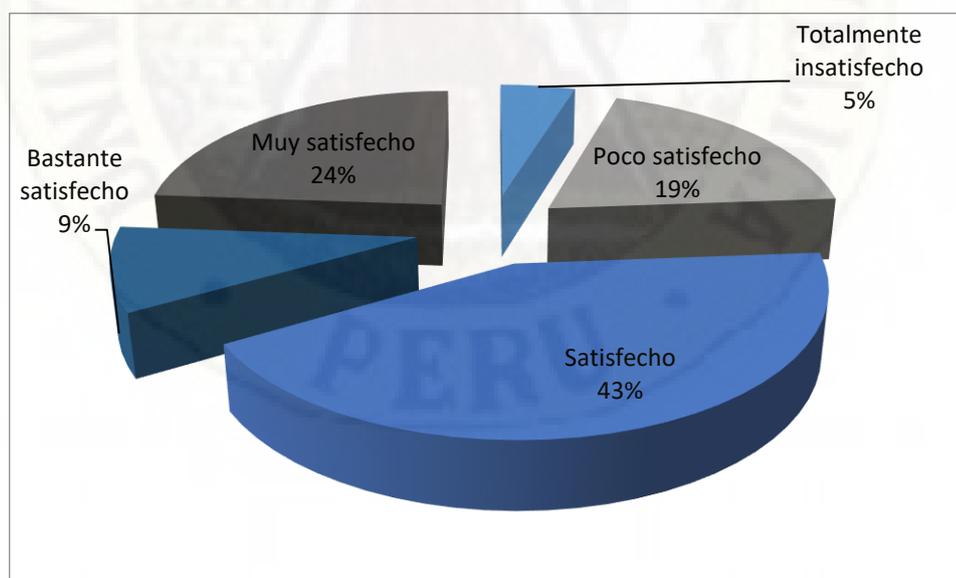
De la tabla 34 y figura 27, podemos decir que, 9 del total de profesores encuestados que representan el 43% están satisfechos con la elaboración de la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados en la institución educativa, 5(24%) están muy satisfechos, 4(19%) dicen estar poco satisfechos, 2(9%) manifiestan estar bastante satisfechos y 1(5%) dice estar totalmente insatisfecho.

**Tabla 37**  
*Elaboración de la programación curricular*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	4
Satisfecho	9
Bastante satisfecho	2
Muy satisfecho	5
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre la elaboración de la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 30**  
*Elaboración de la programación curricular*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción sobre elaboración de la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la

realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 35 y figura 28, del total de encuestados 7 profesores que representan el 33% indican estar satisfechos con la selección de los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes en la institución educativa, 6(29%9) dicen estar bastante satisfechos, 4(19%) manifiestan estar muy satisfechos y otro tantos señalan estar totalmente insatisfechos.

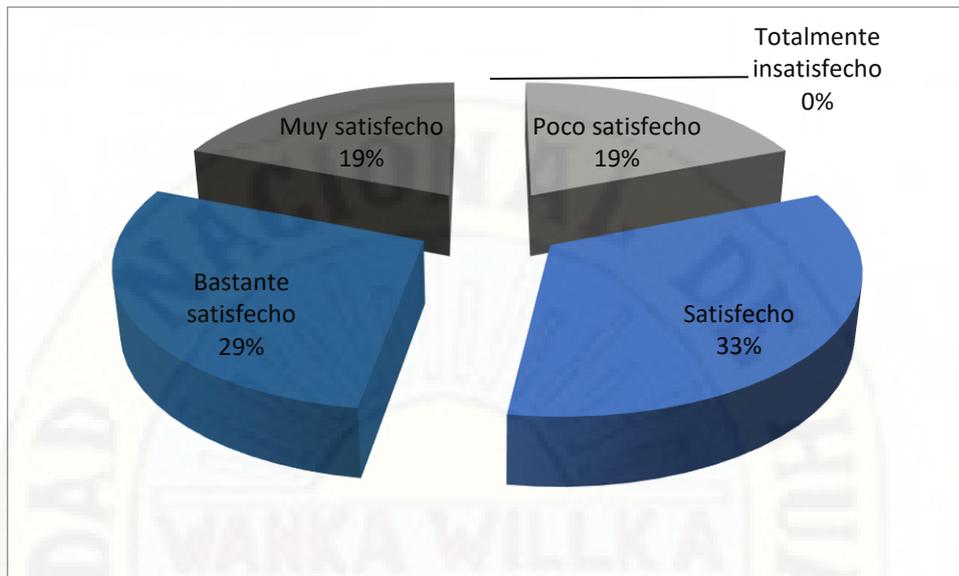
**Tabla 38**  
*Selección de los contenidos de la enseñanza*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	4
Satisfecho	7
Bastante satisfecho	6
Muy satisfecho	4
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre la selección de los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 31**

*Selección de los contenidos de la enseñanza*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de la selección de los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

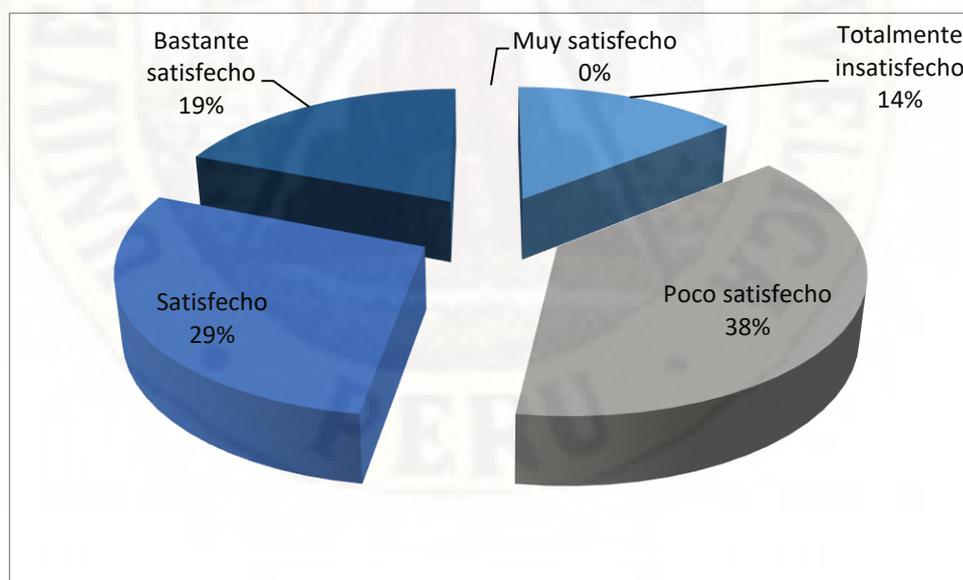
En la tabla 36 y figura 29 podemos apreciar que, 8 del total de profesores encuestados que representan el 38 % señalan que están poco satisfechos con que si el director diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos en la institución educativa, 6(29%) indican estar satisfechos, 4(19%) dicen estar bastante satisfechos y 3(14%) sostienen estar totalmente insatisfechos.

**Tabla 39**  
*Diseña creativamente procesos pedagógicos*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	3
Poco satisfecho	8
Satisfecho	6
Bastante satisfecho	4
Muy satisfecho	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director de si el director diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 32**  
*Diseña creativamente procesos pedagógicos*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos en la

institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 37 y figura 30, 9 profesores del total de encuestados que representan el 43% indican estar satisfechos con que si el director contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes en la institución educativa, 6(28%) manifiestan estar poco satisfechos, 4(19%) indican estar bastante satisfechos, 1(5%) señalan estar totalmente insatisfechos y otros tantos muy satisfechos.

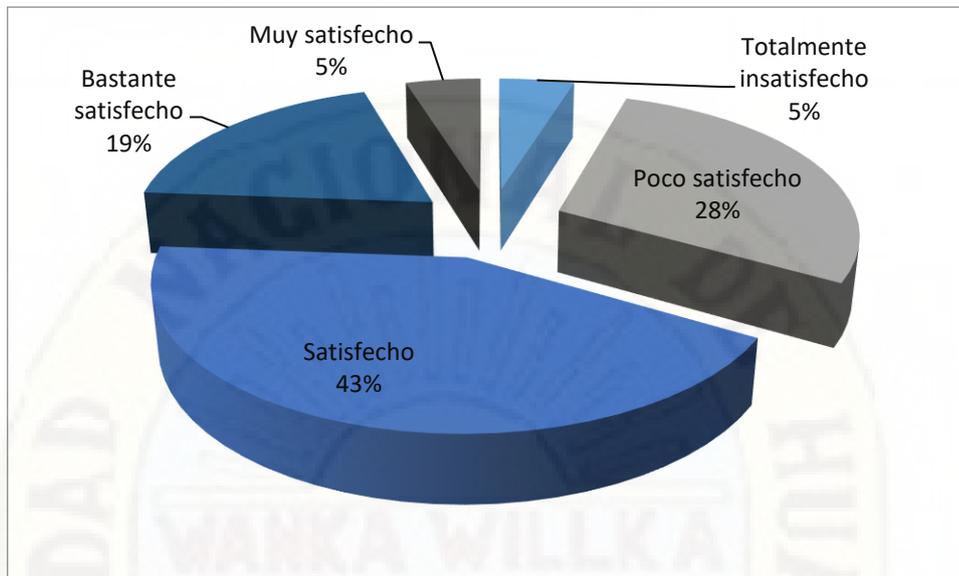
**Tabla 40**  
*Contextualiza el diseño de la enseñanza*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	6
Satisfecho	9
Bastante satisfecho	4
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director de si el director contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 33**

*Contextualiza el diseño de la enseñanza*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como podemos observar en la tabla 38 y figura 31, 11 del total de profesores encuestados que representan el 52% manifiestan estar satisfechos respecto de si el director crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje en la institución educativa, 6(29%) señalan estar poco satisfechos, 3(14%) indican estar bastante satisfechos y 1(5%) afirman estar muy satisfechos.

**Tabla 41**

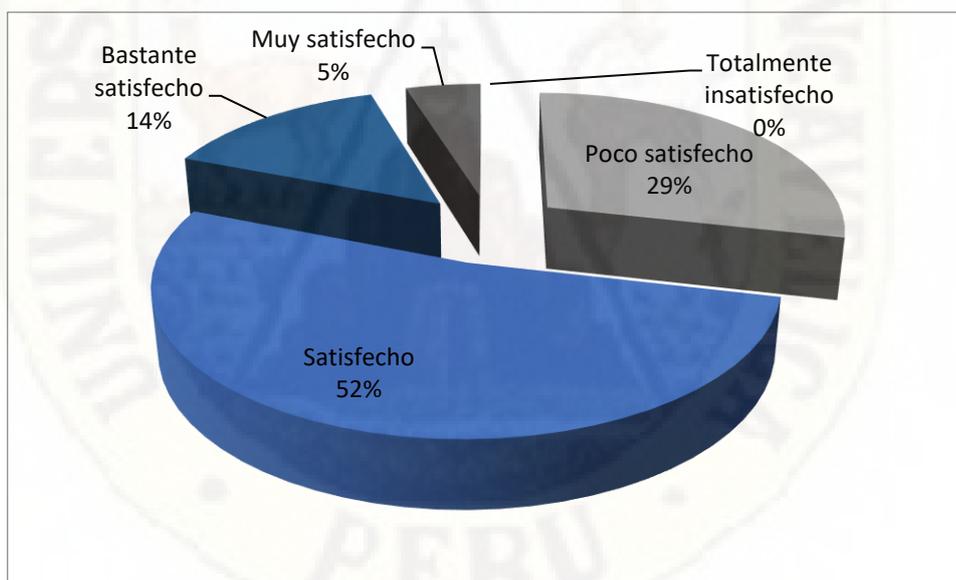
*Crea, selecciona y organiza diversos recursos*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	6
Satisfecho	11
Bastante satisfecho	3
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director de si el director crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 34**

*Crea, selecciona y organiza diversos recursos*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

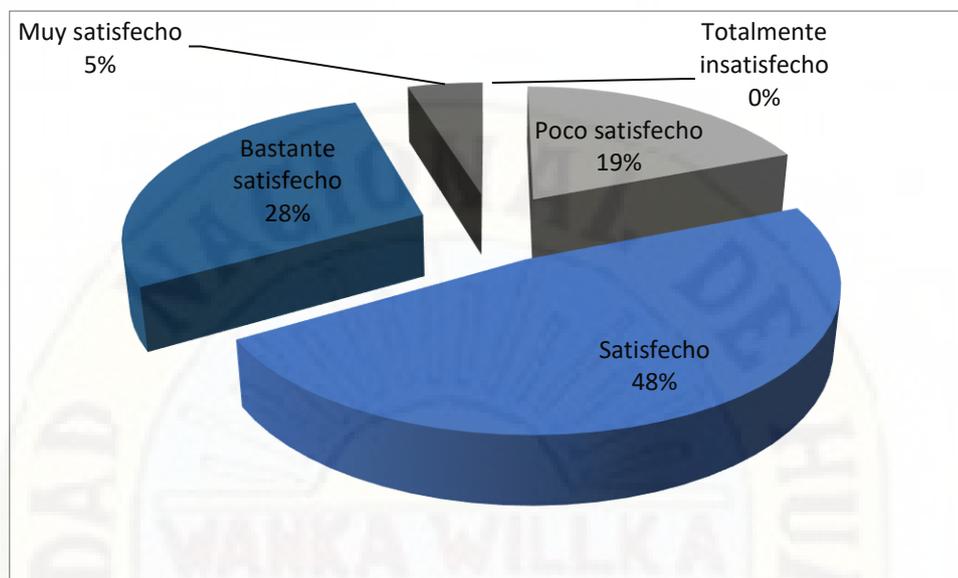
En la tabla 39 y figura 32 se observa que, 10 del total de profesores encuestados que representan el 48% indican estar satisfechos sobre si el director diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados en la institución educativa, 6(28%) señalan estar bastante satisfechos, 4(19%) indican estar poco satisfechos y 1(5%) afirma estar muy satisfecho.

**Tabla 42**  
*Diseña la evaluación*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	4
Satisfecho	10
Bastante satisfecho	6
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director de si el director diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 35**  
*Diseña la evaluación*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 40 y figura 33 se aprecia que, 13 del total de profesores encuestados que representan el 62% manifiestan que están satisfechos con que si el director diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo en la institución educativa, 4(19%) señalan estar poco satisfechos, 3(14%) manifiestan estar bastante satisfechos y 1(5%) afirman estar muy satisfechos.

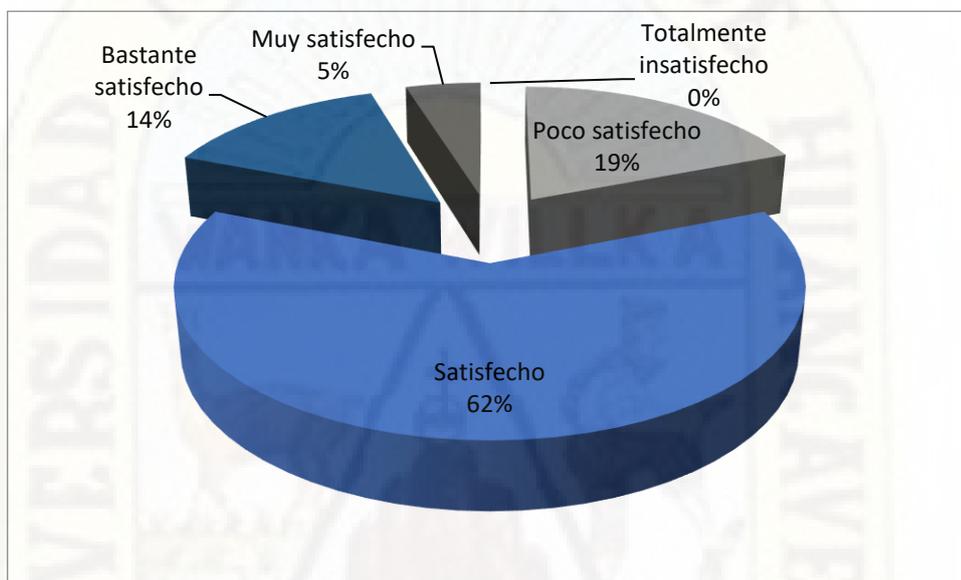
**Tabla 43**  
*Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	4
Satisfecho	13
Bastante satisfecho	3
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director de si el director diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 36**

*Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 41 y figura 34 se observa que, 12 del total de profesores encuestados que representan el 57% señalan estar satisfechos con que si el director construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración en la institución educativa, 7(33%) manifiestan estar bastante satisfechos y 2(10%) dicen estar poco satisfechos.

**Tabla 44**

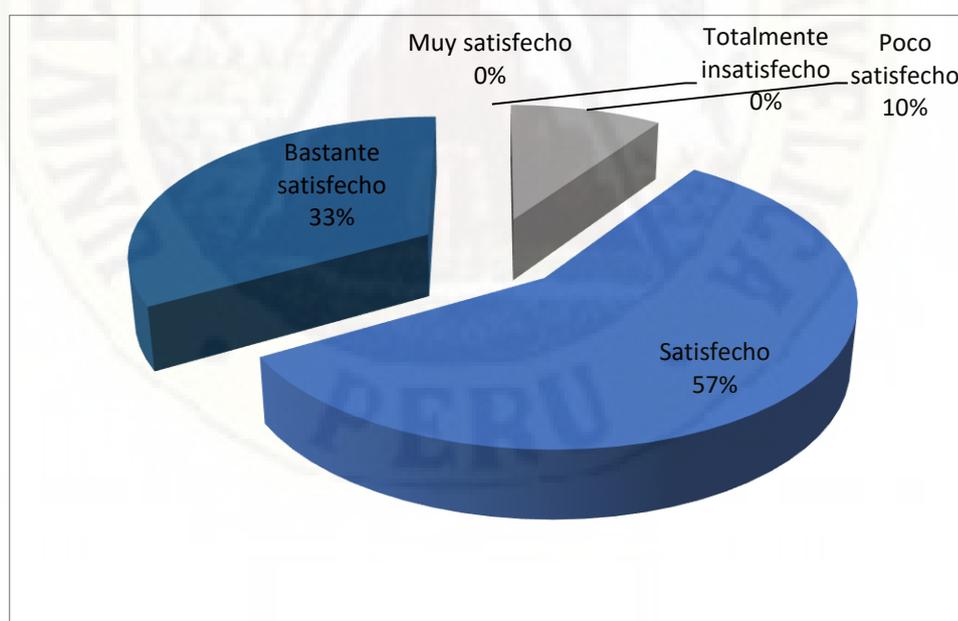
*Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	2
Satisfecho	12
Bastante satisfecho	7
Muy satisfecho	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 37**

*Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la

colaboración en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica.  
Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 42 y figura 35, 11 del total de profesores encuestados que representan el 52% manifiestan estar poco satisfechos con que si el director orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje en la institución educativa, 6(29%) dicen estar satisfechos, 3(14%) indican estar totalmente insatisfechos y 1(5%) afirma estar muy satisfecho.

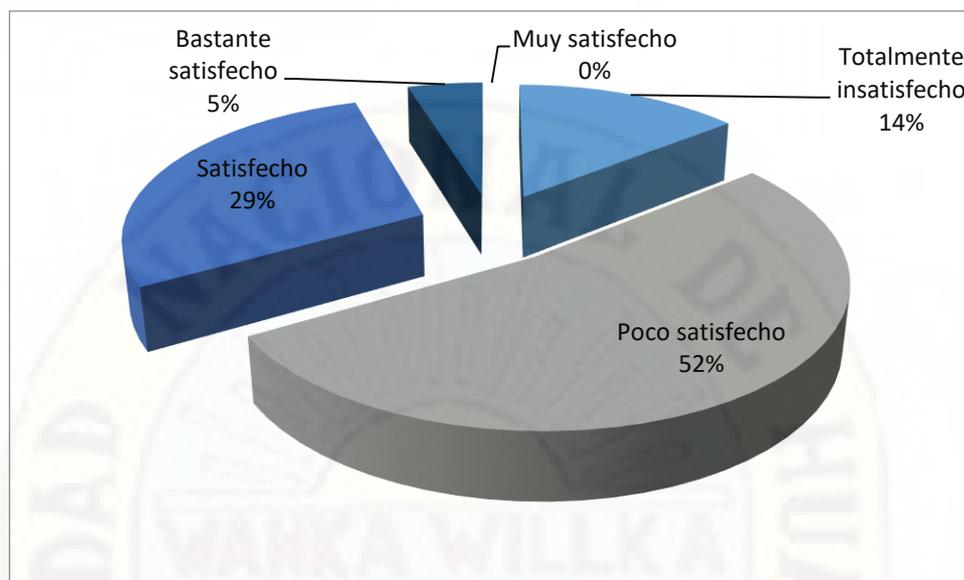
**Tabla 45**  
*Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	3
Poco satisfecho	11
Satisfecho	6
Bastante satisfecho	1
Muy satisfecho	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 38**

*Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 43 y figura 36 se observa que, 8 del total de profesores encuestados que representan el 38% dicen estar poco satisfechos con que si el director promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes en la institución educativa, 6(29%) manifiestan estar satisfechos, 3(14%) señalan estar bastante satisfechos, otro tanto afirma estar muy satisfechos y 1(5%) señalan estar totalmente insatisfechos.

**Tabla 46**

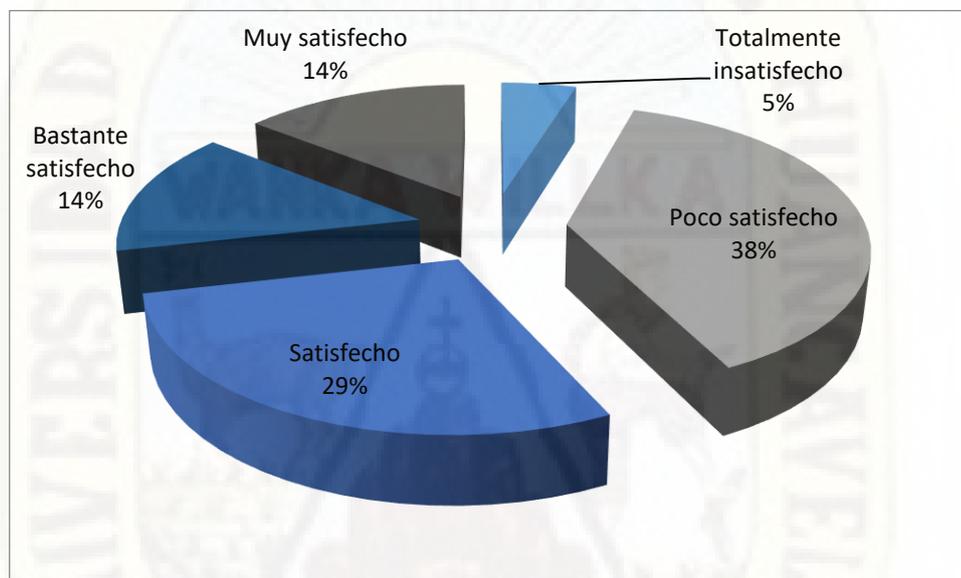
*Promueve un ambiente acogedor de la diversidad*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	8
Satisfecho	6
Bastante satisfecho	3

Muy satisfecho	3
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 39**  
*Promueve un ambiente acogedor de la diversidad*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 44 y figura 37, 8 del total de profesores encuestados que representan el 38% afirman estar poco satisfechos sobre si el director genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales en la institución educativa, 6(29%) dicen estar totalmente insatisfechos, 4(19%) indican estar satisfechos, 2(9%) afirman estar bastante satisfechos y solo 1(5%) señala estar muy satisfecho.

**Tabla 47**

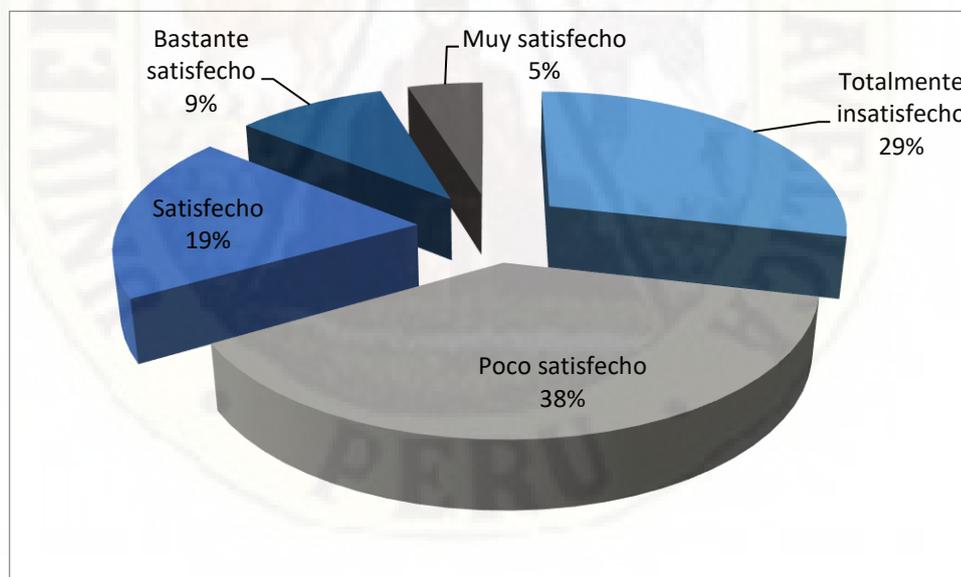
*Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	6
Poco satisfecho	8
Satisfecho	4
Bastante satisfecho	2
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 40**

*Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 45 y figura 38 se observa que, 8 del total de profesores encuestados que representan el 38% manifiestan estar satisfechos con que si el director resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos en la institución educativa, 7(33%) dicen estar poco satisfechos, 4(19%) indican estar bastante satisfechos y 2(10%) afirman estar muy satisfechos.

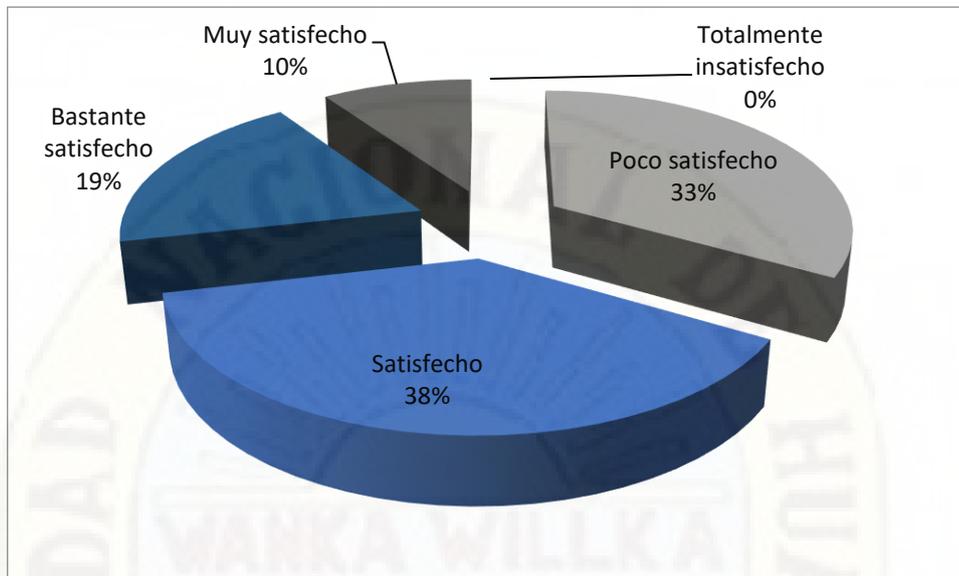
**Tabla 48**  
*Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	7
Satisfecho	8
Bastante satisfecho	4
Muy satisfecho	2
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 41**

*Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 46 y figura 39, 8 del total de profesores encuestados que representa el 38% señalan estar satisfechos con la organización del aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad en la institución educativa, 6(28%) dicen estar poco satisfechos, 5(24%) manifiestan estar bastante satisfechos, 1(5%) indican estar totalmente insatisfechos y otro tanto afirma estar muy satisfecho.

**Tabla 49**

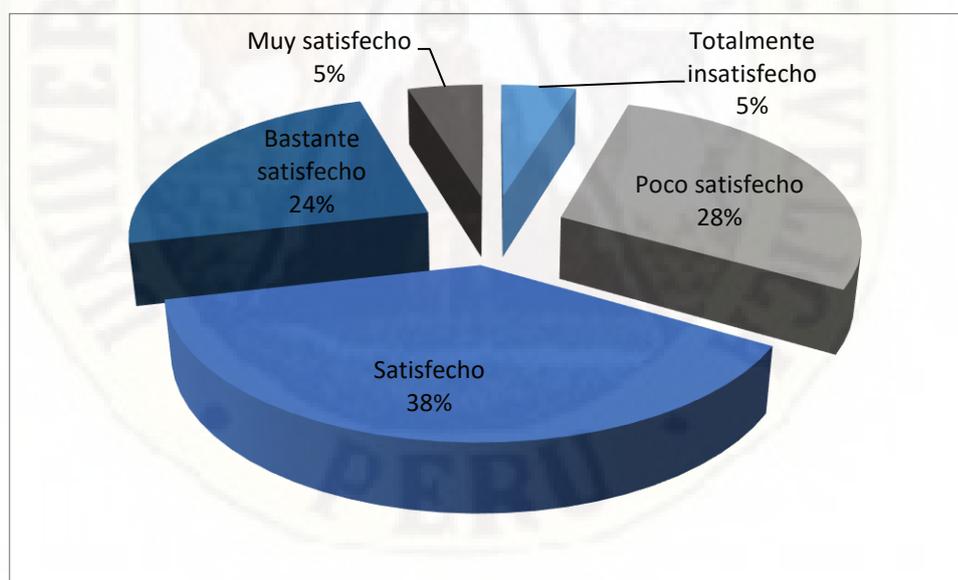
*Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	6
Satisfecho	8
Bastante satisfecho	5
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 42**

*Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

De la tabla 47 y figura 40, podemos decir que 9 del total de profesores encuestado que representan el 43% indican estar satisfechos con que el director reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas en la institución educativa, 6(29%) afirman estar muy satisfechos, 3(14%) dicen estar bastante satisfechos, 2(9%) manifiestan estar poco satisfechos y solo 1(5%) indican estar totalmente insatisfechos.

**Tabla 50**

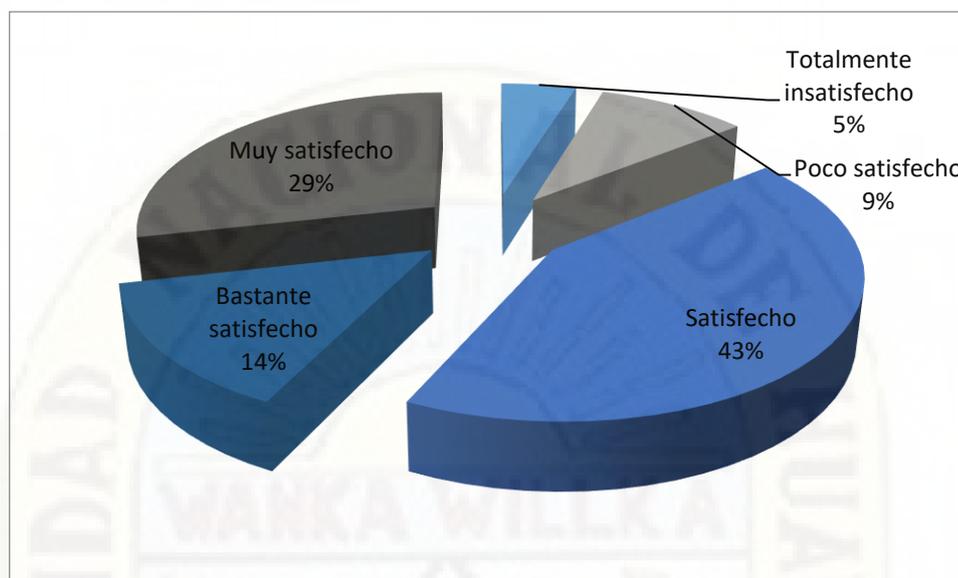
*Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	2
Satisfecho	9
Bastante satisfecho	3
Muy satisfecho	6
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 43**

*Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión*



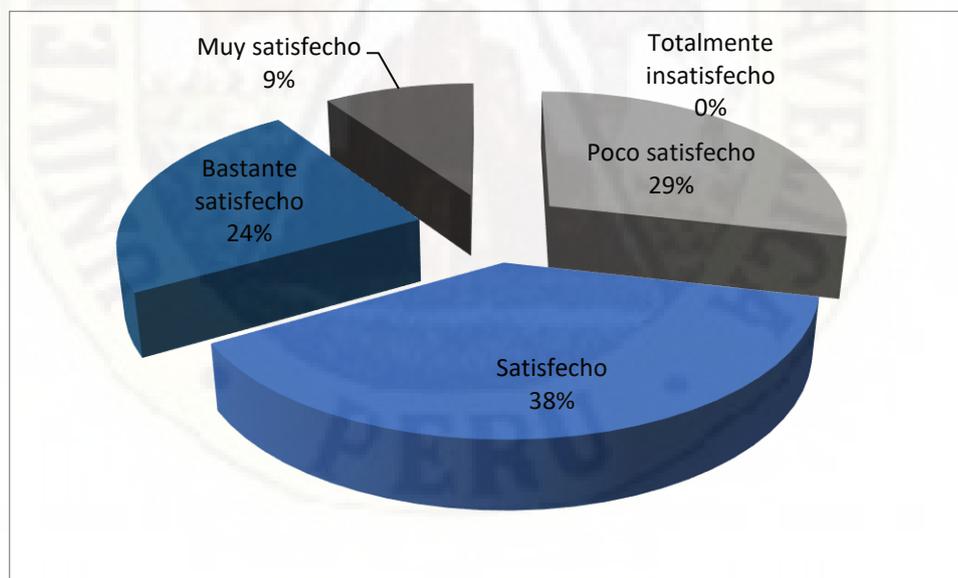
*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 48 y figura 41 se aprecia que, 8 del total de profesores encuestados que representan el 38% dicen estar satisfechos con que si el director controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas en la institución educativa, 6(29%) manifiestan estar poco satisfechos, 5(24%) afirman estar bastante satisfechos y 2(9%) indican estar muy satisfechos.

**Tabla 51***Controla permanentemente la ejecución de su programación*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	6
Satisfecho	8
Bastante satisfecho	5
Muy satisfecho	2
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 44***Controla permanentemente la ejecución de su programación*

*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones

imprevistas en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 49 y figura 42, 7 profesores del total de encuestados que representan el 33% manifiestan estar satisfechos con que si el director propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica en la institución educativa, 6(29%) señalan estar poco satisfechos, 5(24%) indican estar bastante satisfechos y 3(14%) afirman estar muy satisfechos.

**Tabla 52**

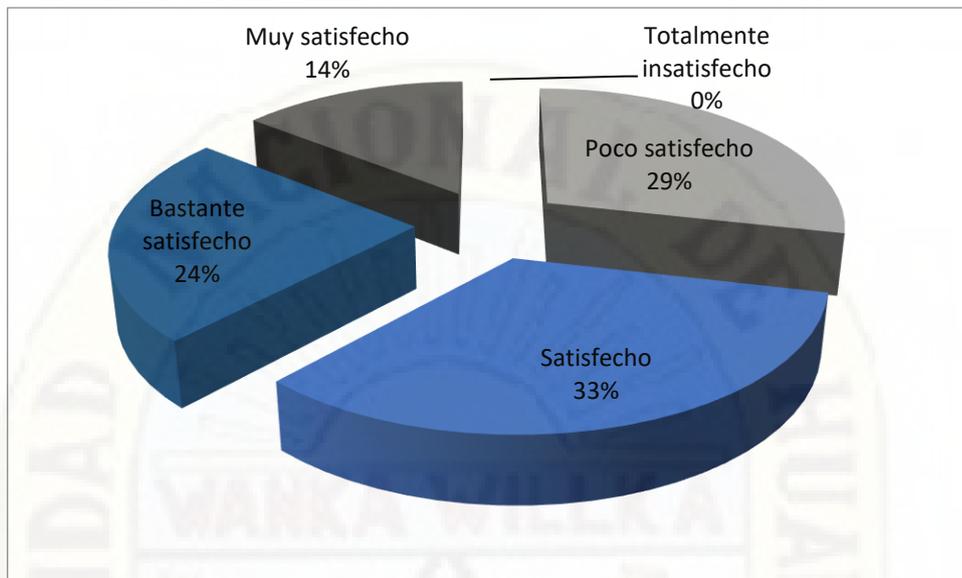
*Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	6
Satisfecho	7
Bastante satisfecho	5
Muy satisfecho	3
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 45**

*Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 50 y figura 43, 8 del total de profesores encuestados que representa el 38% indican estar satisfechos con que si el director constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso en la institución educativa, 4(19%) señalan estar poco satisfechos otro tanto muy satisfechos, 3(14%) manifiestan estar bastante satisfechos y 2(10%) indican estar totalmente insatisfechos.

**Tabla 53**

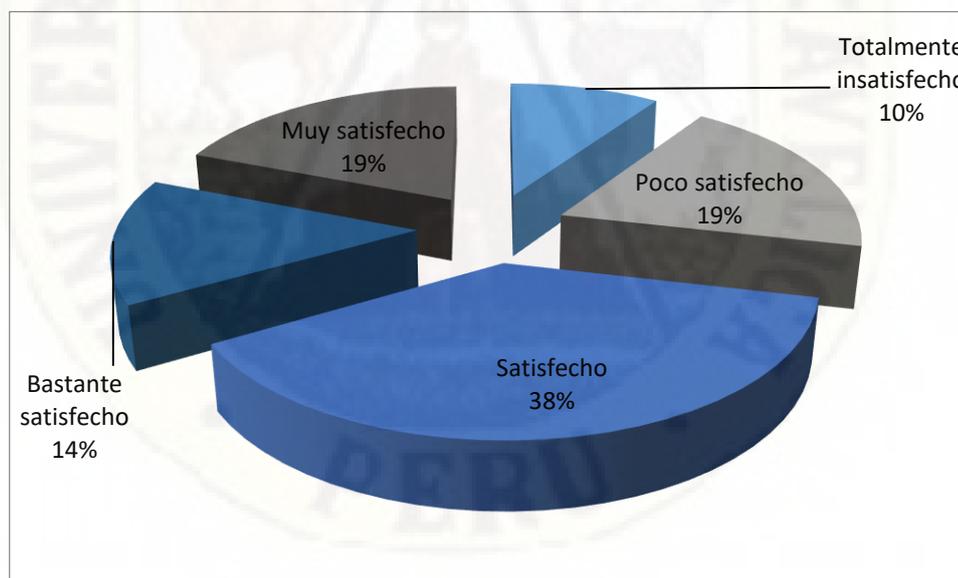
*Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	2
Poco satisfecho	4
Satisfecho	8
Bastante satisfecho	3
Muy satisfecho	4
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 46**

*Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 51 y figura 44 se observa que, del total de profesores encuestados 10 que representan el 48% señalan estar satisfechos con que el director desarrolle, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes en la institución educativa, 5(24%) sostienen estar poco satisfechos, 4(19%) indican estar bastante satisfechos y 2(10%) manifiestan estar totalmente insatisfechos.

**Tabla 54**

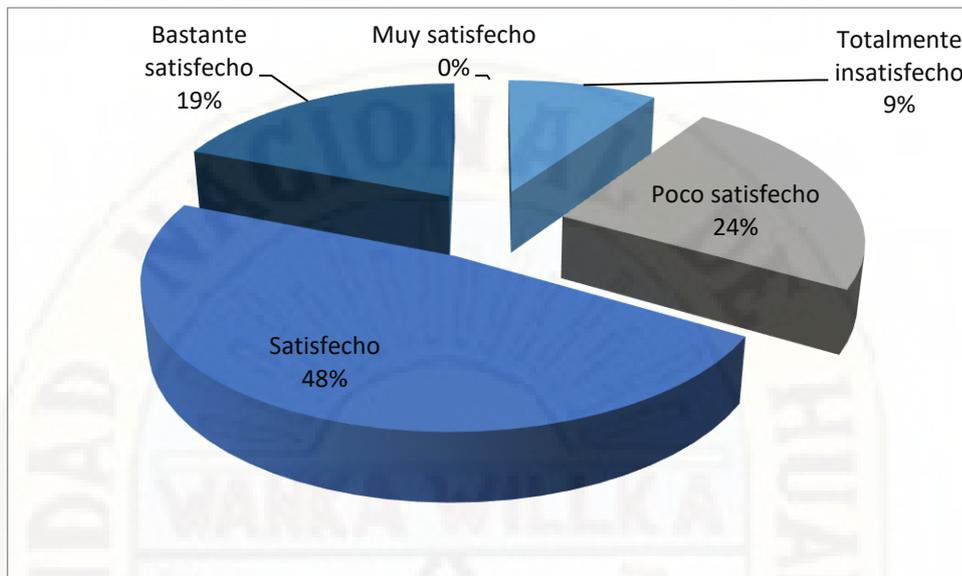
*Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	2
Poco satisfecho	5
Satisfecho	10
Bastante satisfecho	4
Muy satisfecho	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 47**

*Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 52 y figura 45 se observa que, 11 de los profesores que representan el 53% del total de encuestados señalan estar satisfechos con que si el director desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender en la institución educativa, 7(33%) dicen estar poco satisfechos y 3(14%) afirman estar muy satisfechos.

**Tabla 55**

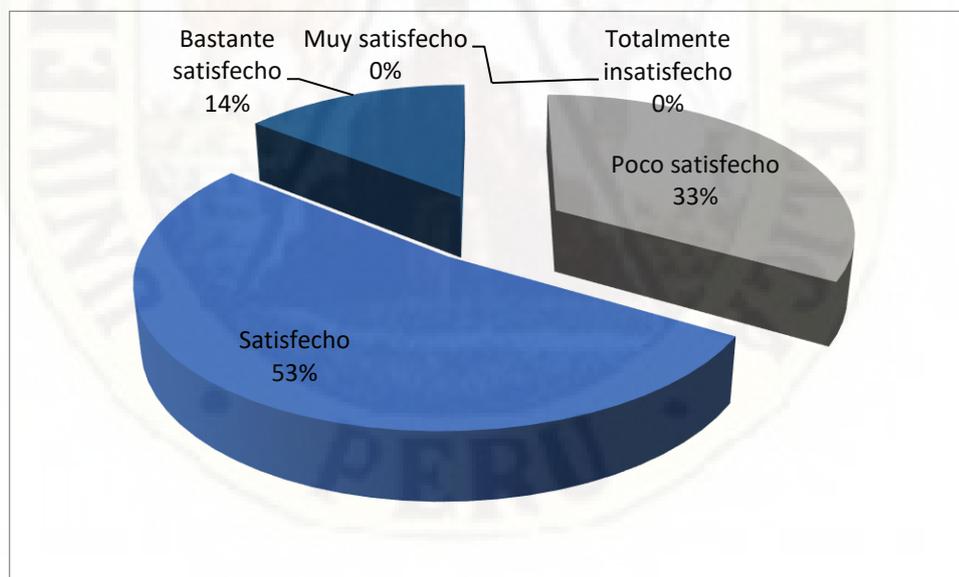
*Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	7
Satisfecho	11
Bastante satisfecho	3
Muy satisfecho	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 48**

*Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender en

la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como podemos ver en la tabla 53 y figura 46, 10 profesores que representan el 48% del total de encuestados dicen estar satisfechos con que si director utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje en la institución educativa, 6(28%) manifiestan estar poco satisfechos, 4(19%) señalan estar bastante satisfechos y sólo 1(5%) indica estar totalmente insatisfecho.

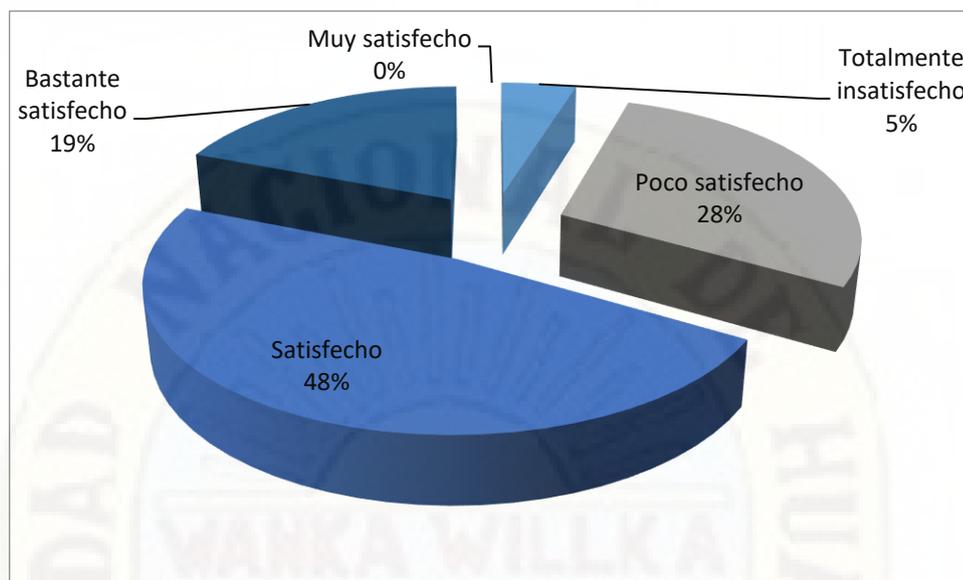
**Tabla 56**  
*Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	6
Satisfecho	10
Bastante satisfecho	4
Muy satisfecho	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 49**

*Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 54 y figura 47 se observa que, 10 profesores que representan el 48% del total de encuestados, manifiestan estar satisfechos con que si el director maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales en la institución educativa, 5(24%) señalan estar bastante satisfechos, 3(14%) indican estar poco satisfechos y otro tanto afirman estar muy satisfechos.

**Tabla 57**

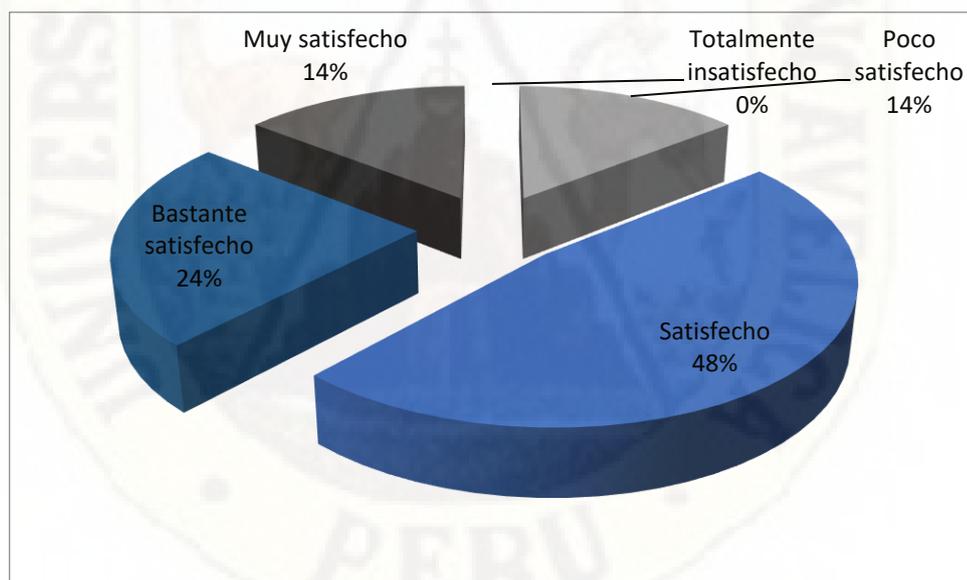
*Maneja diversas estrategias pedagógicas*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	3
Satisfecho	10
Bastante satisfecho	5
Muy satisfecho	3
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 50**

*Maneja diversas estrategias pedagógicas*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 55 y figura 48, 8 del total de profesores encuestados que representan el 38% dicen estar poco satisfechos con que si el director utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa, 5(24%) manifiestan estar satisfechos y otro tanto bastante satisfechos, finalmente 3(14%) afirman estar muy satisfechos.

**Tabla 58**

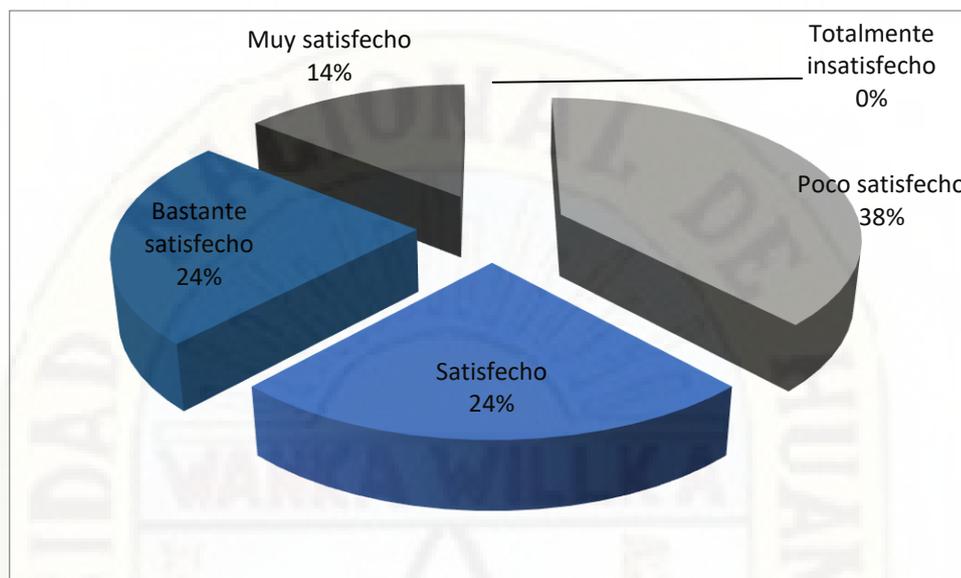
*Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	8
Satisfecho	5
Bastante satisfecho	5
Muy satisfecho	3
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 51**

*Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

De la tabla 56 y figura 49, podemos decir que, 12 del total de profesores encuestados señalan estar satisfechos con que el director elabore instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes en la institución educativa, 5(24%) afirman estar bastante satisfechos y 4(19%) dicen estar poco satisfechos.

**Tabla 59**

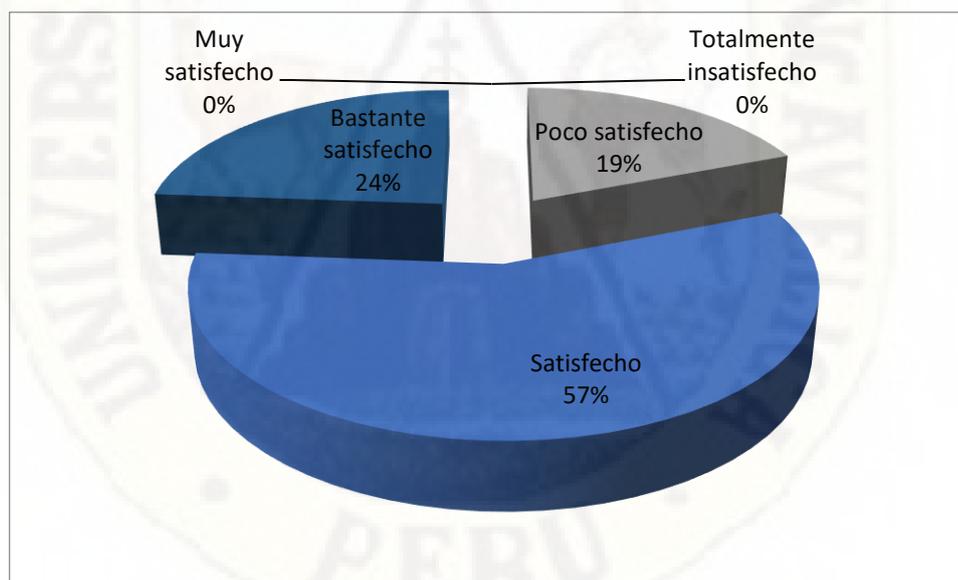
*Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	4
Satisfecho	12
Bastante satisfecho	5
Muy satisfecho	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 52**

*Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 57 y figura 50, 9 del total de profesores encuestado que representan el 43% manifiestan estar satisfechos con que el director sistematice los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna en la institución educativa, 6(29%) señalan estar bastante satisfechos, 3(14%) indican estar muy satisfechos, 2(9%) dicen estar poco satisfechos y sólo 1(5%) afirma estar totalmente insatisfecho.

**Tabla 60**

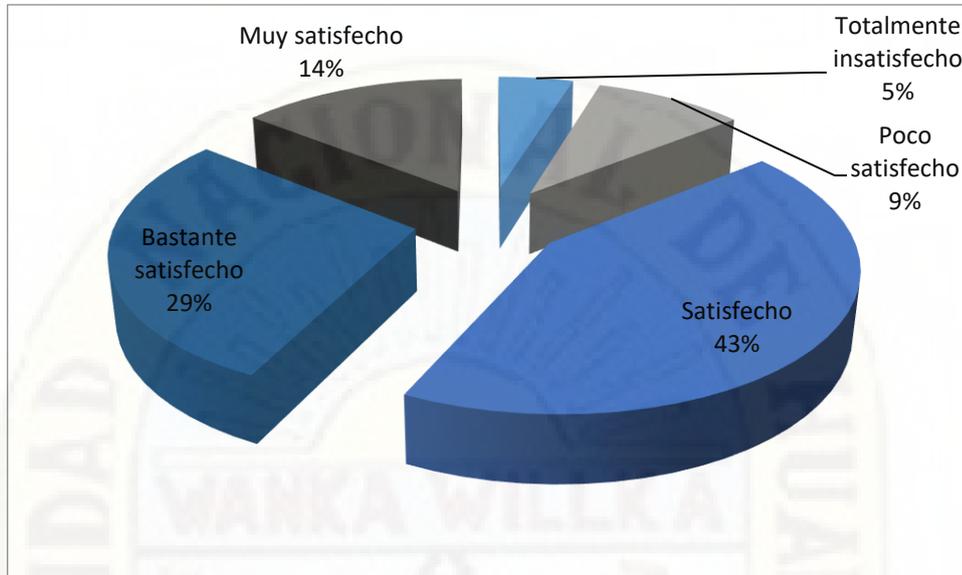
*Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	2
Satisfecho	9
Bastante satisfecho	6
Muy satisfecho	3
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 53**

*Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 58 y figura 51, 10 del total de profesores encuestados que representan el 48% dicen estar satisfechos con que si el director evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder en la institución educativa, 6(29%) señalan estar poco satisfechos, 3(14%) manifiestan estar bastante satisfechos y 2(10%) afirman estar muy satisfechos.

**Tabla 61**

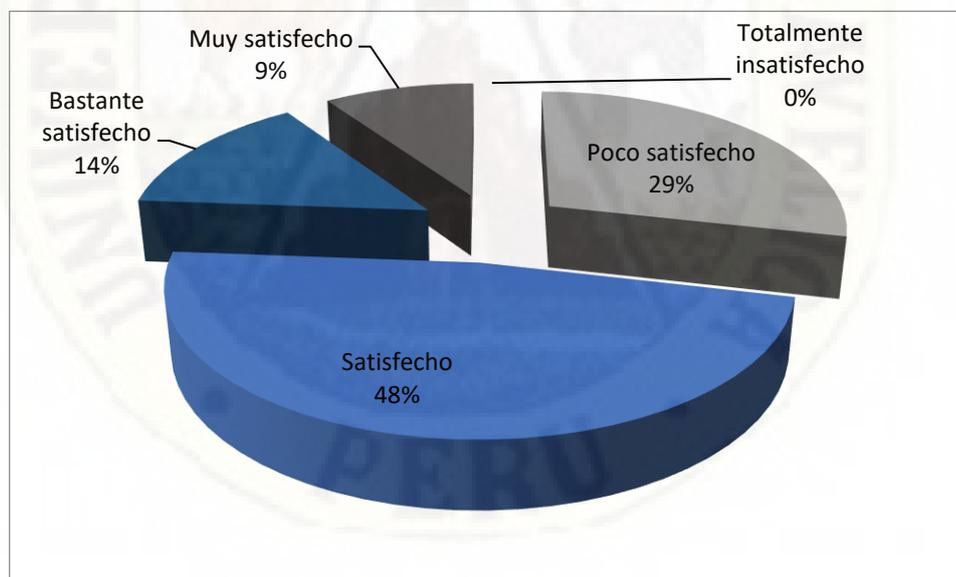
*Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	6
Satisfecho	10
Bastante satisfecho	3
Muy satisfecho	2
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 54**

*Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 59 y figura 52 se observa que, 7 profesores del total de encuestados que representan el 33% señalan estar satisfechos con que si el director comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje en la institución educativa, 6(29%) indican estar bastante satisfechos, 3(14%) manifiestan estar totalmente insatisfechos otro tanto muy satisfechos y 2(10%) advierten estar poco satisfechos.

**Tabla**

**62**

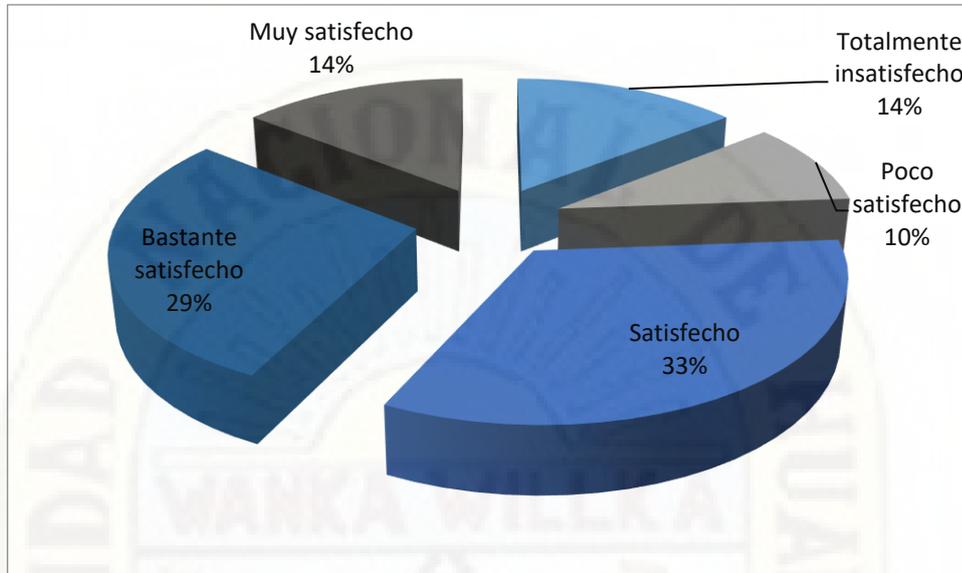
Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	3
Poco satisfecho	2
Satisfecho	7
Bastante satisfecho	6
Muy satisfecho	3
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 55**

*Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Tal como se muestra en la tabla 60 y figura 53, 9 profesores del total de encuestados que representan el 43% manifiestan estar satisfechos con que si del director interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa, 6(28%) señalan estar bastante satisfechos, 4(19%) indican estar poco satisfechos, 1(5%) advierte estar totalmente insatisfecho y otro tanto afirma estar muy satisfecho.

**Tabla 63**

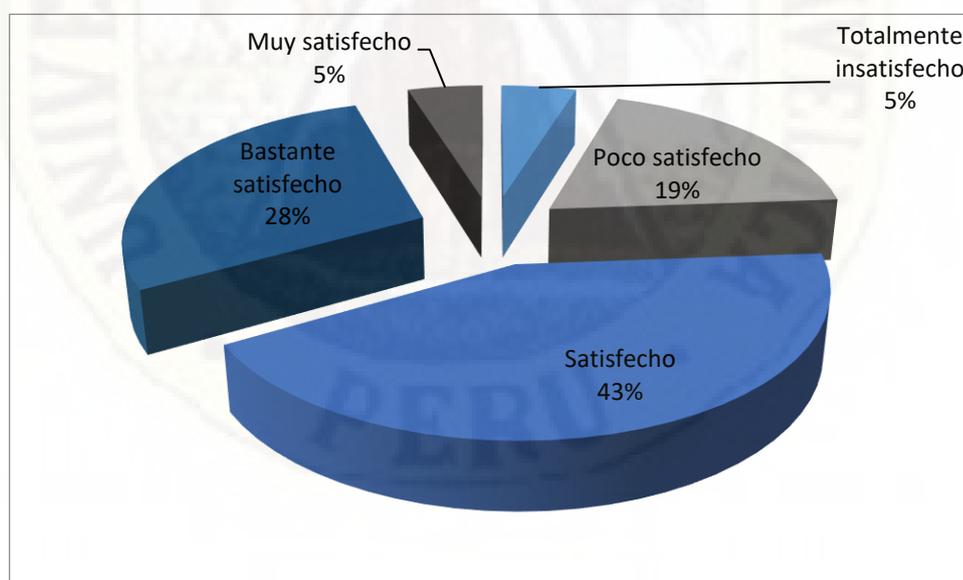
*Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	4
Satisfecho	9
Bastante satisfecho	6
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 56**

*Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera

sostenible un clima democrático en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 61 y figura 54, 10 profesores del total de encuestados que representan el 48% señalan estar satisfechos con que si el director participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo en la institución educativa, 7(33%) dicen estar poco satisfechos, 3(14%) dicen estar bastante satisfechos y 1(5%) afirma estar muy satisfecho.

**Tabla 64**

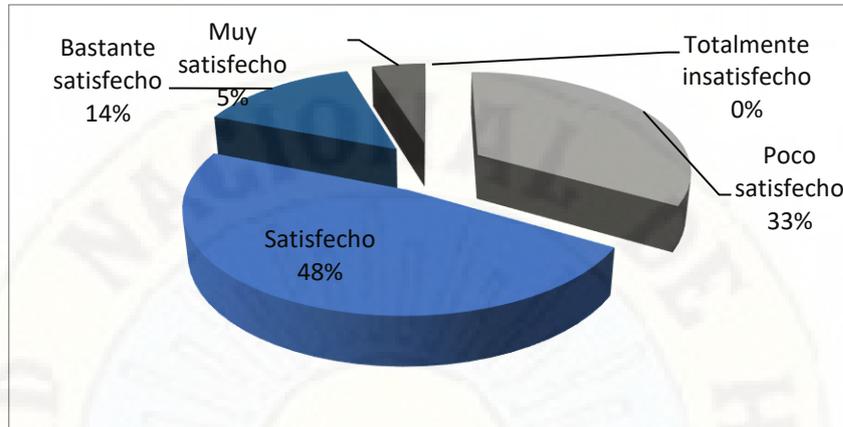
*Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	7
Satisfecho	10
Bastante satisfecho	3
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 57**

*Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

De la tabla 62 y figura 55 se puede deducir que, 10 de los profesores del total de encuestados que representan el 48% manifiestan estar satisfechos con que si el director desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo en la institución educativa, 5(24%) dicen estar bastante satisfechos, 4(19%) señalan estar poco satisfechos y 2(9%) afirman estar muy satisfechos.

**Tabla 65**

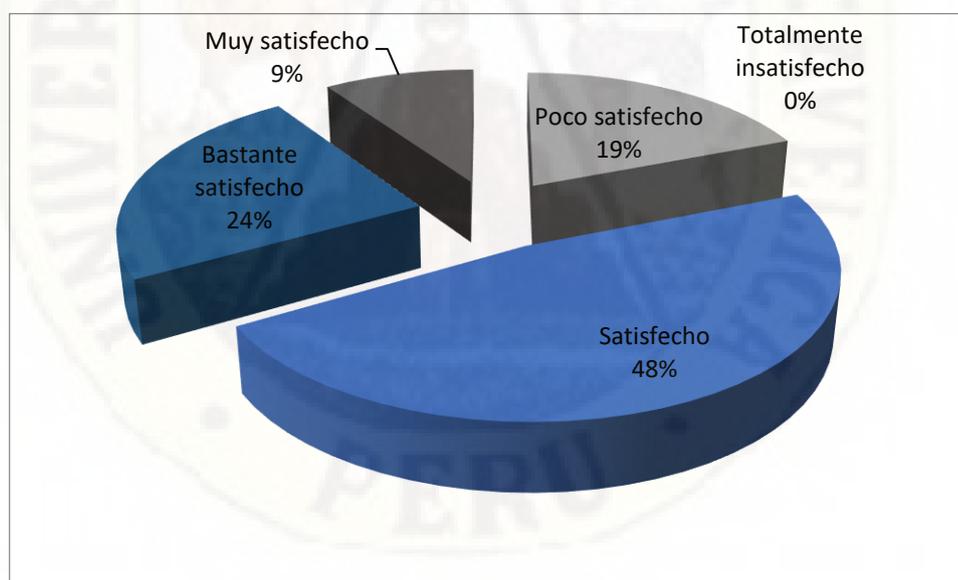
*Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	4
Satisfecho	10
Bastante satisfecho	5
Muy satisfecho	2
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 58**

*Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 63 y figura 56, 9 del total de profesores encuestados que representan el 43% afirman estar bastante satisfechos con que si el director fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes en la institución educativa, 4(19%) señalan estar poco satisfechos otro tanto dicen estar satisfechos, 3(14%) manifiestan estar muy satisfechos y sólo 1(5%) sostiene estar totalmente insatisfecho.

**Tabla 66**

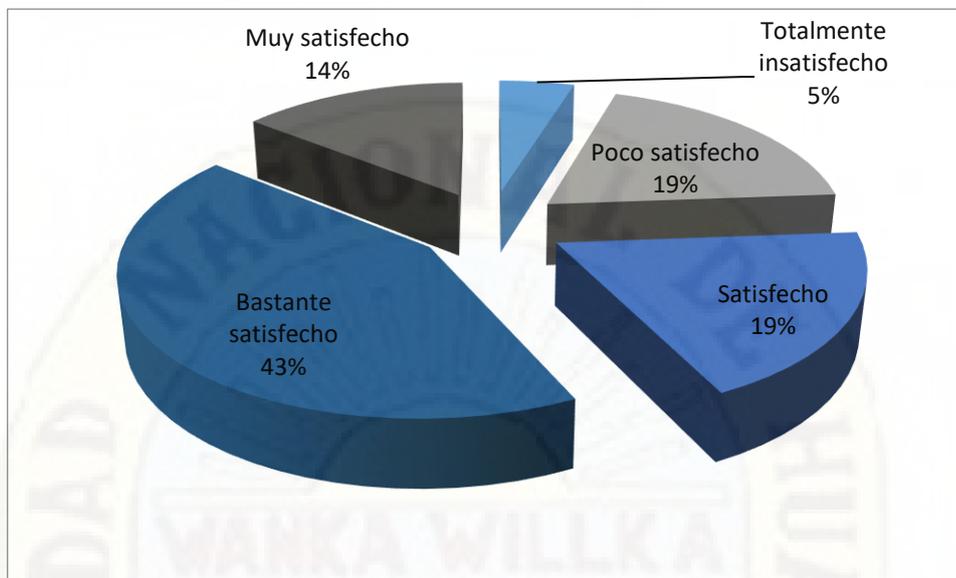
*Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	4
Satisfecho	4
Bastante satisfecho	9
Muy satisfecho	3
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 59**

*Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

De la tabla 64 y figura 57, se puede deducir que 9 del total de profesores encuestados que representan el 43% señalan estar satisfechos con que si el director integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno en la institución educativa, 8(38%) afirman estar bastante satisfechos, 3(14%) dicen estar poco satisfechos y 1(5%) indica estar muy satisfecho.

**Tabla 67**

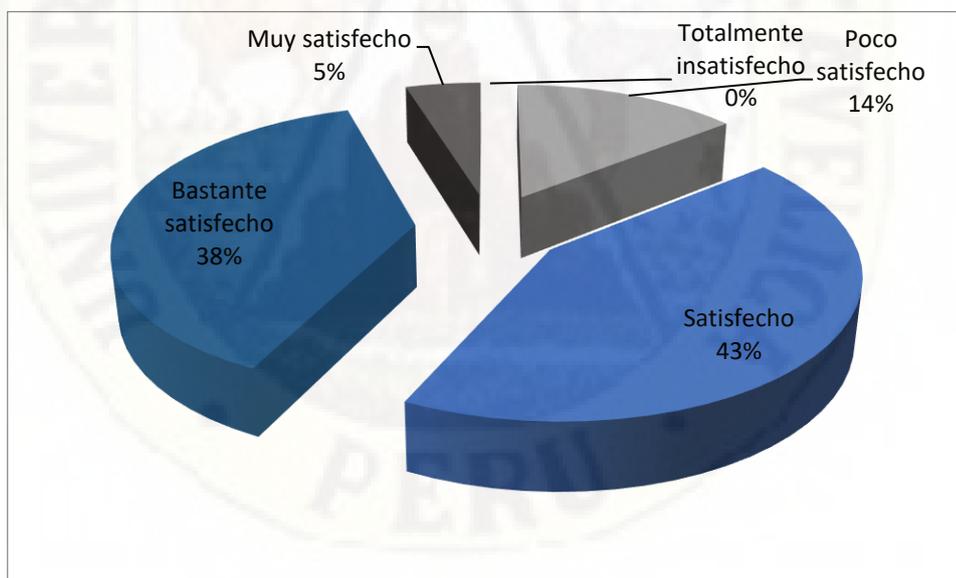
*Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	3
Satisfecho	9
Bastante satisfecho	8
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 60**

*Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 65 y figura 58, 8 del total de profesores encuestados que representan el 38% señalan estar poco satisfechos, 5(24%) advierten estar bastante satisfechos, 4(19%) señalan estar totalmente insatisfechos, 3(14%) dicen estar satisfechos y 1(5%) afirma estar muy satisfecho.

**Tabla 68**

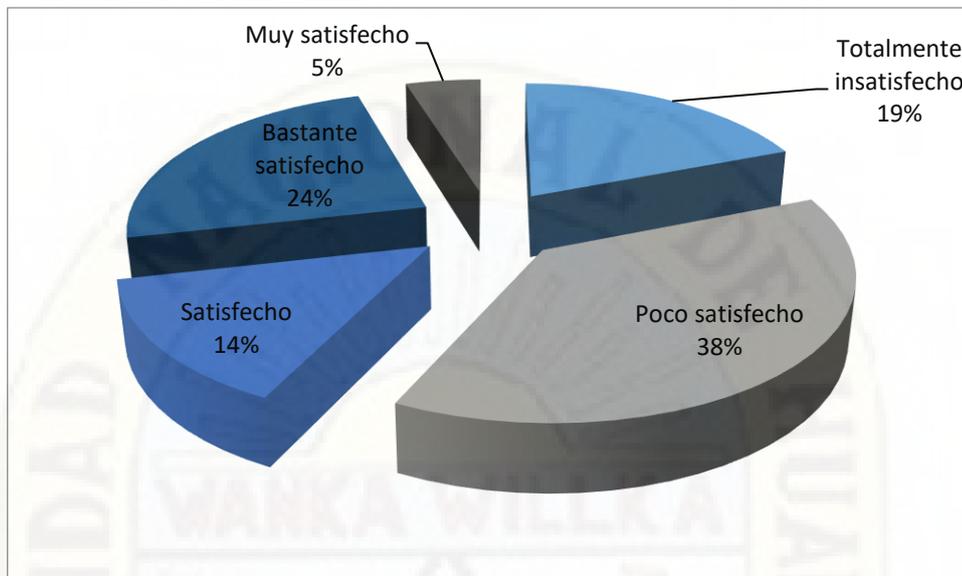
*Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	4
Poco satisfecho	8
Satisfecho	3
Bastante satisfecho	5
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 61**

*Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 66 y figura 59, 8 del total de profesores encuestados que representan el 38% señalan estar totalmente insatisfechos con que si el director reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes en la institución educativa, 5(24%) dicen estar poco satisfechos, 4(19%) indican estar satisfechos, 3(14%) manifiestan estar bastante satisfechos y 1(5%) afirma estar muy satisfecho.

**Tabla 69**

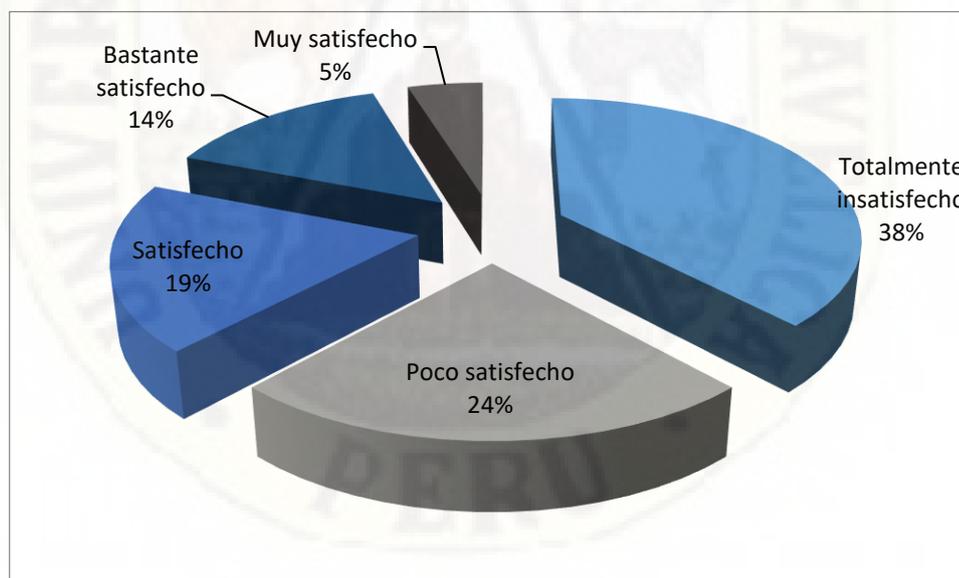
*Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	8
Poco satisfecho	5
Satisfecho	4
Bastante satisfecho	3
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 62**

*Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

De la tabla 67 y figura 60 podemos decir que, 12 del total de profesores encuestados que representan el 57% señalan estar satisfechos con que si el director participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa, 7(33%) dicen estar bastante satisfechos y 2(10%) afirman estar poco satisfechos.

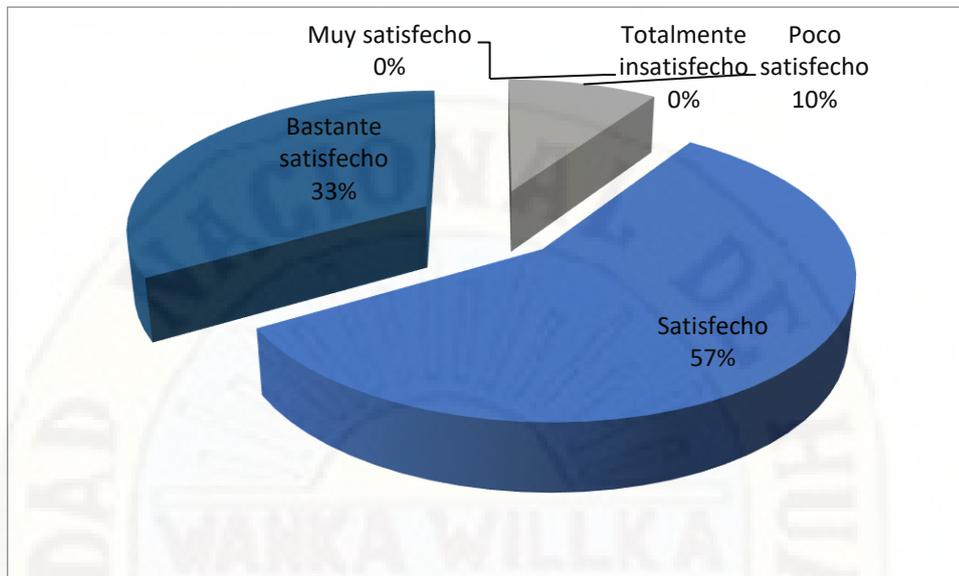
**Tabla 70**  
*Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	0
Poco satisfecho	2
Satisfecho	12
Bastante satisfecho	7
Muy satisfecho	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 63**

*Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 68 y figura 61, 11 del total de profesores encuestados que representan el 52% señalan estar poco satisfechos con que si el director participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional en la institución educativa, 6(29%) señalan estar satisfechos, 3(14%) dicen estar totalmente insatisfechos y 1(5%) afirma estar bastante satisfecho.

**Tabla 71**

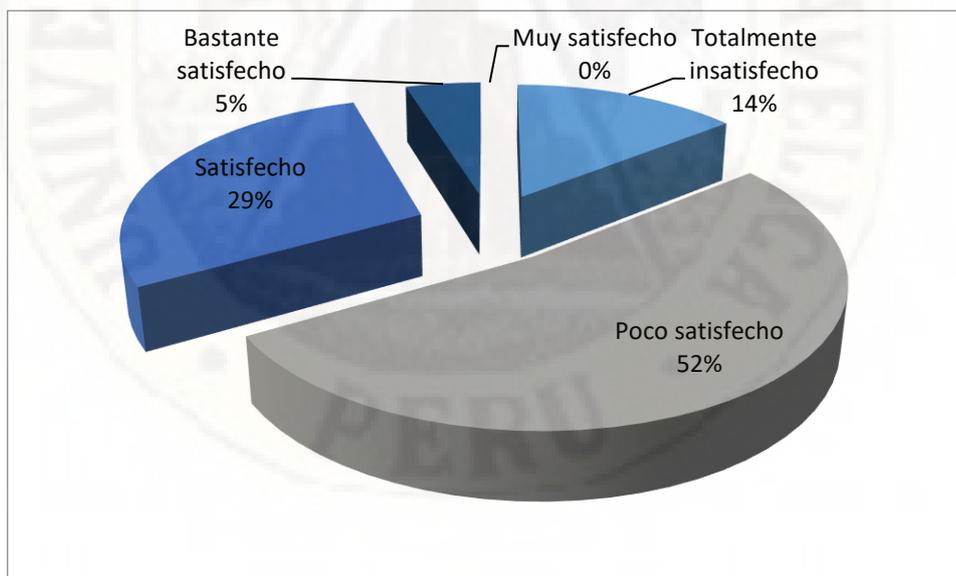
*Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	3
Poco satisfecho	11
Satisfecho	6
Bastante satisfecho	1
Muy satisfecho	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 64**

*Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su

trabajo profesional en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica.  
Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Tal como se muestra en la tabla 69 y figura 62, 8 del total de profesores encuestados que representan el 38% manifiestan estar poco satisfechos con que si el director actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos en la institución educativa, 6(29%) afirman estar satisfechos, 3(14%) dicen estar bastante satisfechos otro tanto indican estar muy satisfechos y solo 1(5%) dice estar totalmente insatisfecho.

**Tabla 72**

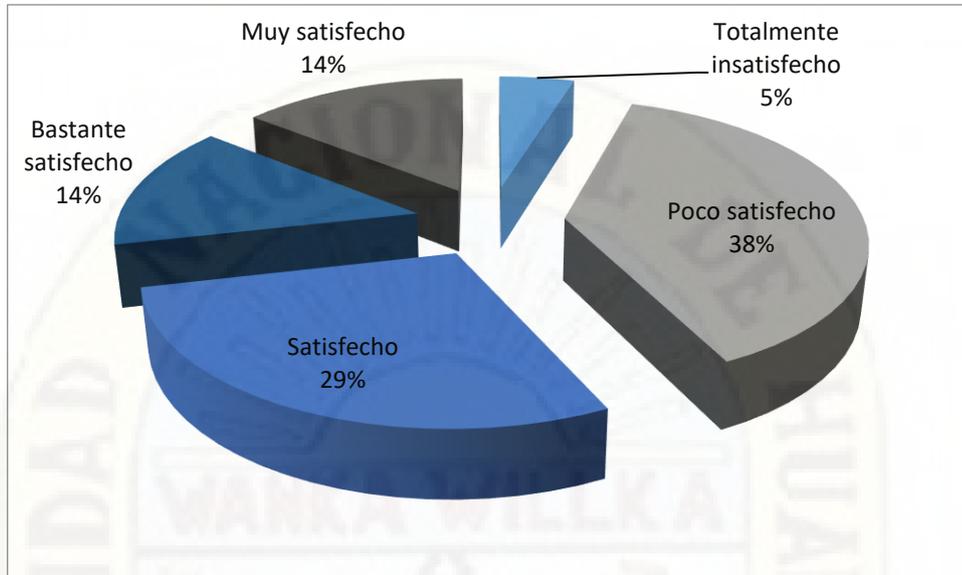
*Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>
Totalmente insatisfecho	1
Poco satisfecho	8
Satisfecho	6
Bastante satisfecho	3
Muy satisfecho	3
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 65**

*Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 70 y figura 63, 8 del total de profesores encuestados que representan el 38% señalan estar poco satisfechos con que si el director actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente en la institución educativa, 6(29%) dicen estar totalmente insatisfechos, 4(19%) señalan estar satisfechos, 2(9%) indican estar bastante satisfechos y sólo 1(5%) afirma estar muy satisfecho.

**Tabla 73**

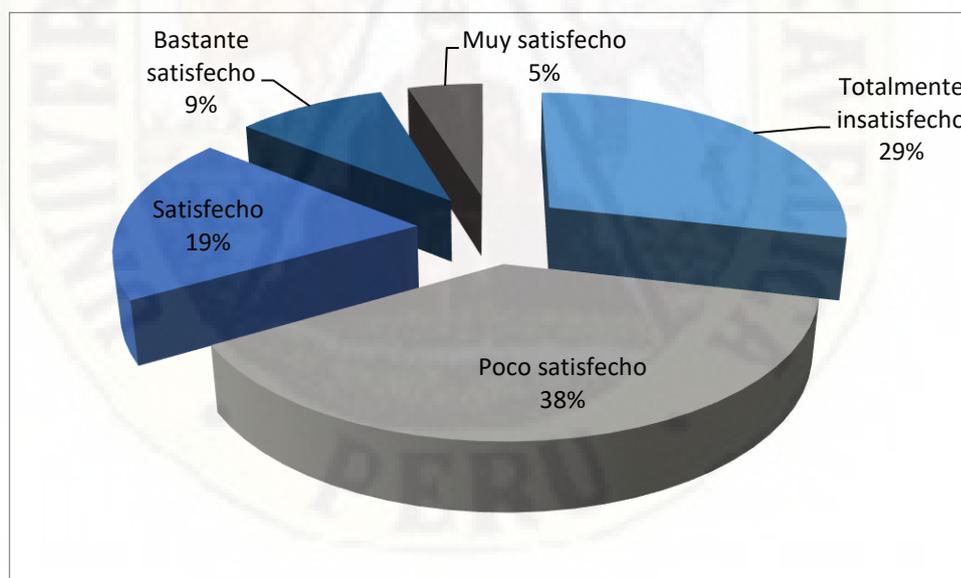
*Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior*

Categorías	Frecuencia
Totalmente insatisfecho	6
Poco satisfecho	8
Satisfecho	4
Bastante satisfecho	2
Muy satisfecho	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de satisfacción sobre si el director actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 66**

*Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior*



*Nota.* La figura muestra el nivel de satisfacción respecto de si el director actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente en la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

### Nivel valorativo de la Variable 2

Como se observa en la tabla 74 y figura 67, 12 del total de profesores encuestados que representa el 57% indican que el desempeño docente en la institución educativa 36121 de Castillapata es deficiente, 7(33%) dicen que es eficiente y 2(10%) es muy deficiente.

**Tabla 74**

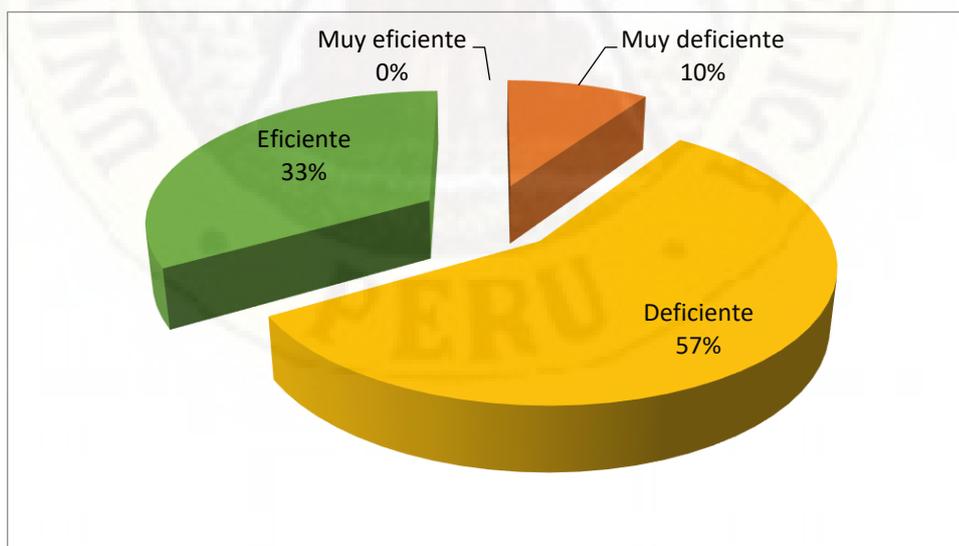
*Nivel valorativo de la Variable 2: Desempeño docente*

Niveles	Frecuencia
Muy deficiente	2
Deficiente	12
Eficiente	7
Muy eficiente	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de valoración sobre el desempeño docente en profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 67**

*Nivel valorativo de la Variable 2: Desempeño docente*



*Nota.* La figura muestra el nivel de valoración sobre el desempeño docente en profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 75 y figura 68 se observa que, 10 profesores del total de encuestados que representa el 48% afirman que la preparación del aprendizaje de los estudiantes es deficiente en la institución educativa 36121 de Castillapata, 8(38%) dicen que es eficiente, 2(10%) sostienen que es muy deficiente y 1(5%) afirma que es muy eficiente.

**Tabla 75**

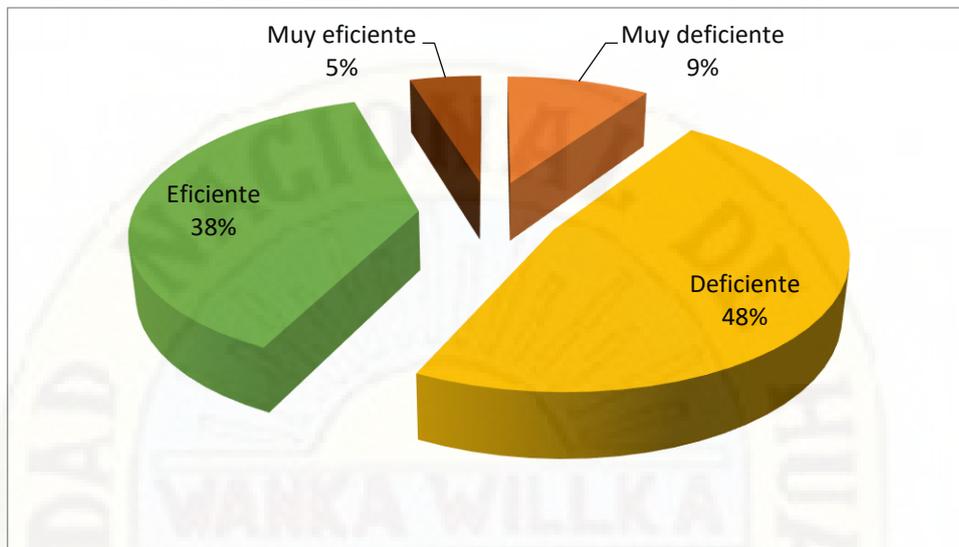
*Nivel valorativo de la Dimensión 1: Preparación del aprendizaje de los estudiantes*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>
Muy deficiente	2
Deficiente	10
Eficiente	8
Muy eficiente	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de valoración sobre la preparación del aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 68**

*Nivel valorativo de la Dimensión 1: Preparación del aprendizaje de los estudiantes*



*Nota.* La figura muestra el nivel de valoración sobre la preparación del aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 76 y figura 69, 10 del total de profesores encuestados que representa el 48% indican que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es deficiente, 8(38%) sostienen que es eficiente, 2(10%) indican que es muy deficiente y 1(5%) dice que es muy eficiente.

**Tabla 76**

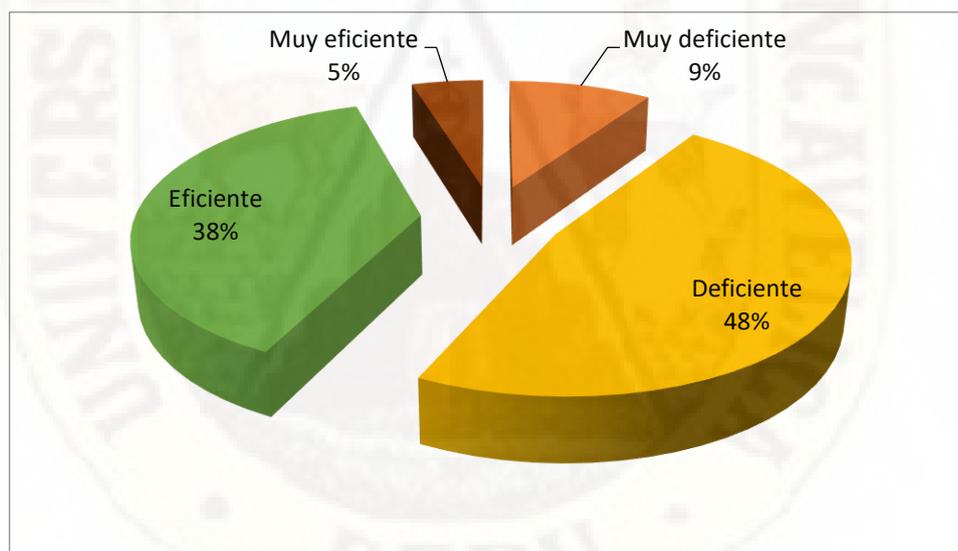
*Nivel valorativo de la Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

Niveles	Frecuencia
Muy deficiente	2
Deficiente	10
Eficiente	8
Muy eficiente	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de valoración sobre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 69**

*Nivel valorativo de la Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*



*Nota.* La figura muestra el nivel de valoración sobre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

Como se observa en la tabla 77 y figura 70, 12 del total de profesores encuestados que representa el 57% afirman que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es eficiente en la institución educativa 36121 de

Castillapata, 7(33%) manifiestan que es deficiente, 1(5%) afirman que es muy eficiente y otro tanto dice que es muy deficiente.

**Tabla 77**

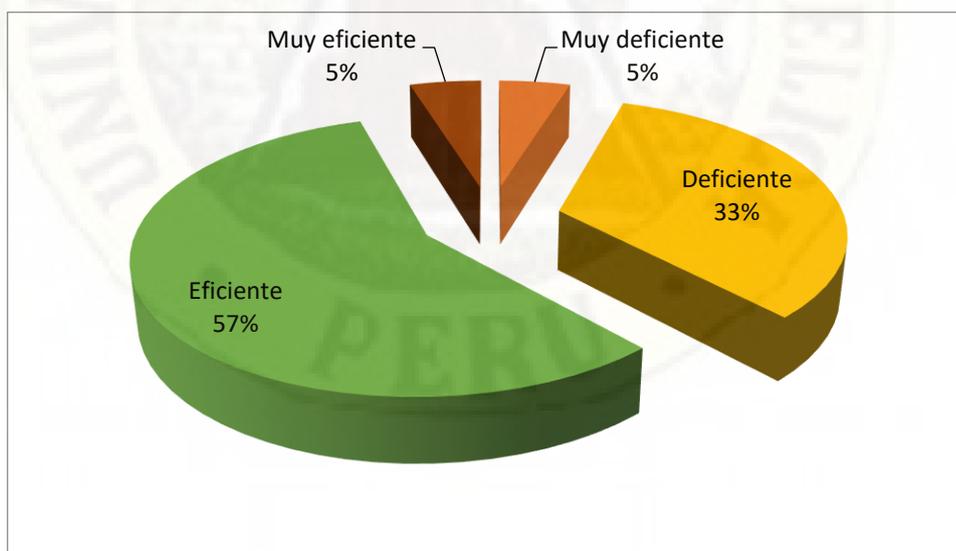
*Nivel valorativo de la Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

Niveles	Frecuencia
Muy deficiente	1
Deficiente	7
Eficiente	12
Muy eficiente	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de valoración sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 70**

*Nivel valorativo de la Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*



*Nota.* La figura muestra el nivel de valoración sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

En la tabla 78 y figura 71 se observa que, 13 del total de profesores encuestados que representa el 62% afirman que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa 36121 de Castillapata es deficiente, 4(19%) dicen que es eficiente y otro tanto mencionan que es muy deficiente.

**Tabla 78**

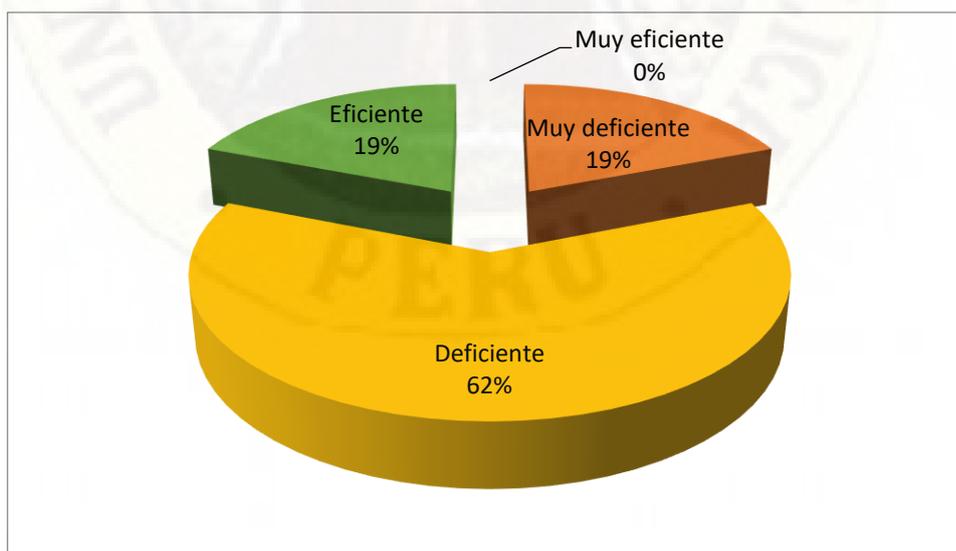
*Nivel valorativo de la Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

Niveles	Frecuencia
Muy deficiente	4
Deficiente	13
Eficiente	4
Muy eficiente	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

*Nota.* Nivel de valoración sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Resultados en base al cuestionario de encuesta (2020).

**Figura 71**

*Nivel valorativo de la Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*



*Nota.* La figura muestra el nivel de valoración sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata-Huancavelica. Fuente: Cuestionario de encuesta (2020).

## **4.2. Proceso de prueba de hipótesis**

El proceso de prueba de hipótesis responde al cumplimiento de procedimientos, tal como indica Cori et al. (2008) este proceso comprende 6 etapas, al llegar al final se puede tomar la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis nula; siendo esta propuesta a mi juicio la más razonable, sin dejar de menos otros planteamientos, optamos por estos pasos para el contraste de la hipótesis: 1. Formular la hipótesis nula y alterna de acuerdo al problema, 2. Escoger un nivel de significancia o riesgo  $\alpha$ , 3. Escoger el estadígrafo de prueba más apropiado, 4. Establecer la región crítica, 5. Calcular los valores de la prueba estadística de una muestra aleatoria de tamaño “n” y 6. Rechazar la  $H_0$  si el estadígrafo tiene un valor en la región crítica y no rechazar (aceptar) en el otro caso.

### 4.2.1. Prueba de la hipótesis general

#### **Planteamiento de Hipótesis:**

##### **Hipótesis Nula:**

$H_0$ : No existe relación directa entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica.

##### **Hipótesis Alterna:**

$H_1$ : Existe relación directa entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica.

### Nivel de significancia o riesgo:

El nivel utilizado en el diseño descriptivo-correlacional es de:  $\alpha=0,05$ ; por estar inmerso dentro de las ciencias sociales.

### El estadígrafo de prueba:

El estadígrafo de prueba más conveniente apare el caso es la Prueba “rho” coeficiente de correlación de Rho de Spearman debido a que las variables son ordinales y los datos son cualitativos.

### Decisión Estadística:

**Tabla 79**

*Prueba de hipótesis: variable 1 y variable 2*

			Variable 1: Desempeño directivo	Variable 2: Desempeño docente
Rho de Spearman	Variable 1: Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,930**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Variable 2: Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,930**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

*Nota.* Cálculo del estadígrafo de prueba de hipótesis entre la variable desempeño directivo y la variable desempeño docente. Se aprecia que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De lo anterior, podemos indicar que lo calculado como Rho Spearman = 0,930 (correlación significativa) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor por debajo de la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Vale decir, existe relación directa y significativa entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 36121 de Castillapata del distrito de Yauli, Huancavelica.

#### 4.2.2. Prueba de la hipótesis específica 1

##### Planteamiento de hipótesis:

##### Hipótesis Nula:

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre el desempeño directivo y la preparación del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica.

##### Hipótesis Alternativa:

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre el desempeño directivo y la preparación del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica.

##### Decisión Estadística:

**Tabla 80**

*Prueba de hipótesis: variable 1 y dimensión 1 de la variable 2*

		Variable 1: Desempeño directivo	Dimensión 1: Preparación del aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Variable 1: Desempeño directivo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 21
	Dimensión 1: Preparación del aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,706** ,000 21

*Nota.* Cálculo del estadígrafo de prueba de hipótesis entre la variable desempeño directivo y la dimensión preparación del aprendizaje de los estudiantes. Se aprecia que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De lo anterior, podemos indicar que lo calculado como Rho Spearman = 0,706 (correlación significativa) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor por debajo de la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Vale decir, existe relación directa y significativa

entre el desempeño directivo y la preparación de los aprendizajes en la institución educativa 36121 de Castillapata del distrito de Yauli, Huancavelica.

#### 4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

##### **Planteamiento de hipótesis:**

##### **Hipótesis Nula:**

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica.

##### **Hipótesis Alterna:**

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica.

##### **Decisión Estadística:**

**Tabla 81**

*Prueba de hipótesis: variable 1 y dimensión 2 de la variable 2*

			Variable 1: Desempeño directivo	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Variable 1: Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,909**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,909**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

*Nota.* Cálculo del estadígrafo de prueba de hipótesis entre la variable desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Se aprecia que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De lo anterior, podemos indicar que lo calculado como Rho Spearman = 0,909 (correlación significativa) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor por debajo de la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Vale decir, existe relación directa y significativa entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa 36121 de Castillapata del distrito de Yauli, Huancavelica.

#### 4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

##### **Planteamiento de hipótesis:**

##### **Hipótesis Nula:**

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica.

##### **Hipótesis Alterna:**

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica.

##### **Decisión Estadística:**

De acuerdo al procedimiento establecido en páginas anteriores, se obtiene el siguiente coeficiente de correlación:

**Tabla 82***Prueba de hipótesis: variable 1 y dimensión 3 de la variable 2*

			Variable 1: Desempeño directivo	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Variable 1: Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

*Nota.* Cálculo del estadígrafo de prueba de hipótesis entre la variable desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Se aprecia que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De lo anterior, podemos indicar que lo calculado como Rho Spearman = 0,815 (correlación significativa) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor por debajo de la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Vale decir, existe relación directa y significativa entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa 36121 de Castillapata del distrito de Yauli, Huancavelica.

#### 4.2.5. Prueba de hipótesis específica 4

##### **Planteamiento de hipótesis:**

##### **Hipótesis Nula:**

$H_0$ : No existe relación directa entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica.

### Hipótesis Alternativa:

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica.

### Decisión Estadística:

**Tabla 83**

*Prueba de hipótesis: variable 1 y dimensión 4 de la variable 2*

			Variable 1: Desempeño directivo	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Variable 1: Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,607**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	21	21
	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coefficiente de correlación	,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	21	21

*Nota.* Cálculo del estadígrafo de prueba de hipótesis entre la variable desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Se aprecia que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De lo anterior, podemos indicar que lo calculado como Rho Spearman = 0,815 (correlación significativa) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor por debajo de la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Vale decir, existe relación directa y significativa entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa 36121 de Castillapata del distrito de Yauli, Huancavelica.

### 4.3. Discusión de resultados

El propósito de la investigación fue establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 36121 de

Castillapata del distrito de Yauli en Huancavelica, considerando la preparación del aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Para dar respuesta a este objetivo se seleccionó una muestra de 21 profesores que es a su vez el total de la población.

En base a la información obtenida mediante las técnicas e instrumentos de estudio, que se mostraron en tablas y figuras de acuerdo a las hipótesis de investigación y su relación con cada una de las expresiones de las variables, se deduce que existe relación directa y significativa entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la institución educativa 36121 de Castillapata de Yauli Huancavelica. Este resultado es similar al de Rodríguez (2013) quien afirma que la dirección y el liderazgo del directivo si influyen en gran medida en la calidad del desempeño de los docentes, también con el de Zarate (2011) al concluir que existe un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo. Igualmente, con los hallados por Lopez y Chávez (2017) quienes sostienen que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre Ccasapata. Asimismo, con los resultados de Conislla y Pimentel (2015) quienes afirman que existe relación directa y significativa entre la Gestión Pedagógica y el Desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica. También con lo encontrado por Rosario (2017) quien demuestra que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente. Solamente se contradice con lo hallado por Mestanza (2017) cuando afirma que no existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente.

Sobre la variable 1 desempeño directivo, los resultados muestran opiniones segmentadas en dos grandes bloques el 48% afirma que este acto es eficiente y el

5% muy eficiente, por el contrario un 43% sostiene que es deficiente y 5% muy deficiente tal como se aprecia en la tabla 31 y figura 24. Estas opiniones divididas obedecerían en parte a escasa implementación de estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa (tabla 22 y figura 15), a la débil gestión de oportunidades de formación continua (tabla 24 y figura 17). Estos datos se asemejan a los resultados obtenidos por Castillo (2014), quien destaca la importancia que se le atribuye al concepto de liderazgo en el entramado de relaciones y procesos de gestión que se desarrollan dentro de la comunidad de aprendizaje con la idea de mejora, pero que no está exento de contradicciones y complejidades. Como toda escuela siguen existiendo dificultades para plasmar en la práctica todas las ideas planteadas sobre la horizontalidad de los liderazgos, que genera algunas inercias a la hora de tomar decisiones colaborativamente y que no desaparecen de la noche a la mañana. Igualmente, estos resultados se parecen a los hallados por Ronco (2018) cuando sostienen que el desempeño docente está vinculado a diversos factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, clima escolar, capacitaciones, condición del personal entre otros, y que la percepción del liderazgo ejercido por el director es sólo un aspecto más.

Respecto de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, los resultados también están segmentados en dos bloques el 47% afirma que esa gestión por parte del director es eficiente, el 5% sostiene que es muy eficiente. En cambio, 43% expresan que es deficiente y otro 5% opinan que es muy deficiente (tabla 32 y figura 25). Estos hallazgos se acercan a los encontrados por Pérez (2003) cuando indica que hay la necesidad de redimensionar la concepción que hasta ahora se tiene referente al papel del gerente en las organizaciones educativas. Afirma que el estilo democrático se mantiene dentro de una gerencia moderadamente activa y poco estimuladora de la iniciativa individual y colectiva. Comparte también este postura Camarero (2015) quien evidencia una mayor presencia de modelos directivos basados fundamentalmente en la gestión en contraste con los que se basan en el liderazgo pedagógico, así como el evitar actuaciones referidas a la

coordinación y participación de la comunidad educativa en el gobierno de los centros. Sostiene también que los avances legales impulsan una progresiva profesionalización de los directores. Aparecen, además, relaciones entre el liderazgo, el género y la experiencia en el cargo.

En relación a la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, el estudio nos indica que la mayoría de los profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata hacen notar que este acto está descuidado por el director, el 57% sostiene que es deficiente, el 5% dice que es muy deficiente, por el contrario, el 33% de los mismos afirma que es eficiente y otro 5% dice que es muy eficiente (tabla 33 y figura 26). Estos resultados se aproximan a lo encontrados por Martínez (2014) cuando indica que en la Unidad Educativa Nacional Cupira, resultaba fundamental e importante el tipo de liderazgo aplicado por el director ya que incide en el desempeño del docente de educación primaria, optando por un estilo democrático, considerado como el más adecuado, aunque en varias ocasiones el director utilizó un estilo algo autoritario que en nada benefició la armonía y el clima organizacional de este centro de estudios.

Acercas de la variable 2 desempeño docente, nuestro estudio encontró que los profesores de la misma institución educativa son conscientes que no están desarrollando sus actividades con resultados positivos, el 57% indican que el desempeño docente en la institución educativa 36121 de Castillapata es deficiente, el 10% afirma que es muy deficiente, mientras que el 33% indica que es eficiente (tabla 74 y figura 67). Ello obedecería en parte a la escasa orientación de la práctica directiva para conseguir logros en todos los estudiantes, también a que el director genera escasas relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes; también por que comparte muy poco los retos de su trabajo con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad; igualmente por que no reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional; también porque tiene poca participación en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional; y por qué actúa y toma decisiones respetando débilmente los derechos humanos y el principio del bien superior. Estos

resultados son similares a los registrados por Ruiz (2016) cuando muestra varios aspectos de gestión débiles, los mismos que ha permitido la clasificación diferenciada de tres tipos de docentes: Docentes tipo A, aquellos que a pesar de mínimos desconocimientos en su quehacer educativo, tienen un alto promedio de rendimiento en la Gestión del Aprendizaje, son competentes y pueden llegar a ser destacados. Los docentes tipo B son los que con más frecuencia evidencian el descontento de los estudiantes y se ve reflejado en el resultado de su aprendizaje debido a la falta de conocimiento y aplicación de los saberes de la gestión del mismo; lo observado en las encuestas sobre este tipo de docente son por demás insuficientes e insatisfactorios. Los docentes tipo C son los que se niegan a participar en procesos de capacitación que les permita adquirir nuevos conocimientos para la eficacia de la gestión del aprendizaje, debido a que se muestran tradicionalistas y están convencidos de que su trabajo es perfecto.

Sobre la preparación del aprendizaje de los estudiantes los resultados muestran que los profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata son conscientes que este proceso no se consolida positivamente, el 48% afirma que es deficiente, el 10% dice que es muy deficiente, por el contrario, el 38% considera que es eficiente y solo el 5% indica que es muy eficiente (tabla 75 y figura 68). Estos datos resultados distan con los encontrados por Pérez (2003) al referirse al desempeño docente, ya que este se determinó a un nivel satisfactorio apegado a una planificación sistemática y a los intereses y necesidades de los educandos. Asimismo, con Herrera (2018) en cuanto al desempeño docente el promedio general es bueno, por ende el actuar de los maestros alcanza un buen nivel de competencia profesional demostrada en su enseñanza en el aula y en sus quehaceres cotidianos en la institución educativa.

En lo que se refiere a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, los profesores de la institución educativa 36121 de Castillapata los resultados también son desalentadores, el 48% indica que esta acción es deficiente, el 10% dicen que es muy deficiente, mientras que el 38% afirma que es eficiente y el 5% indica que es muy eficiente (tabla 76 y figura 69). Estos resultados se acercan a los encontrados

por Herrera (2018) cuando concluye que el estilo de liderazgo autoritario coercitivo es el que levemente predomina en el director, mientras que el estilo de liderazgo autoritario benevolente es el que aparece en menor grado y que estos no contribuyen con el proceso de enseñanza-aprendizaje. También con Portillo (2015) quien concluye que existe una correlación significativa entre las variables de estudio, además entre la planificación académica y la evaluación del desempeño docente es de 0,59; entre la dimensión de habilidades didácticas y la evaluación del desempeño docente es de 0,67; entre la percepción estudiantil y el desempeño docente es de 0,60 y la cuarta relación entre la dimensión del desempeño laboral y la evaluación del desempeño docentes es de 0,54; estos datos indica que existe una correlación directamente proporcional entre el modelo de gestión académico y el desempeño docente universitario.

Mientras que, sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad los resultados son más alentadores ya que el 57% de los docentes de la institución educativa 36121 de Castillapata afirman que este hecho es eficiente, el 5% sostiene que es muy eficiente. Mientras que, el 33% indica que es deficiente y otro 5% muy deficiente (tabla 77 y figura 70). Estos resultados se aproximan a los hallados por Auqui (2017) quien concluye que el liderazgo empleado por los directivos para poner en acción a su equipo para la obtención de logros y metas tiene una relación directa con el desempeño docente que muestran los maestros bajo su dirección y, para lograrlo es indispensable que estas metas sean fijadas de común acuerdo, sólo así es posible despertar el interés y la motivación para trabajar juntos hasta conseguir lo propuesto.

Finalmente, en cuanto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, los resultados son alarmantes debido a que el 62% de los docentes sostiene que esta acción es deficiente, el 19% señala que es muy deficiente y solo otro 19% menciona que es eficiente (tabla 78 y figura 71). Esos posiblemente obedecen a que los profesores no son del lugar y solamente permanecen en la institución educativa en el horario laboral.

## Conclusiones

De acuerdo a los resultados hallados con la investigación y el análisis de las variables y con un nivel de confianza del 95%, se determinó lo siguiente:

1. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica. Con un  $p < 0.05$ , encontrándose una correlación Rho Spearman = 0.930 correlación positiva significativa.
2. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la preparación del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica. Con un  $p < 0.05$ , encontrándose una correlación Rho Spearman = 0.706 correlación positiva significativa.
3. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica. Con un  $p < 0.05$ , encontrándose una correlación Rho Spearman = 0.909 correlación positiva significativa.
4. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica. Con un  $p < 0.05$ , encontrándose una correlación Rho Spearman = 0.815 correlación positiva significativa.
5. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica. Con un  $p < 0.05$ , encontrándose una correlación Rho Spearman = 0.607 correlación positiva significativa.

## Recomendaciones

El desarrollo de la presente investigación, nos permite recomendar:

1. Al director de la institución educativa 36121 de Castillapata del distrito de Yauli, Huancavelica que reflexione acerca de la importancia y la trascendencia que tiene la gestión directiva y que este debe reflejarse además en el desempeño de los profesores de su institución educativa. Por ende, es necesario mejorar y mantener una buena gestión directiva a fin de fortalecer el desempeño de los docentes.
2. Existiendo una relación directa y significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en la institución educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica; es preciso exhortar la ejecución de los lineamientos de política del sector educativo, que garantice la preparación del aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
3. Se debe repensar sobre las funciones del director y los docentes en la institución educativa, con el propósito de establecer convenios con otras instituciones públicas y privadas a fin de fortalecer el liderazgo directivo y liderazgo docente en pro de la mejora y calidad educativa.
4. Emprender y fortalecer mecanismos de auto ayuda y aprendizaje colaborativo entre docentes y el director con participación plena demás actores educativos de la institución educativa 36121 de Castillapata.

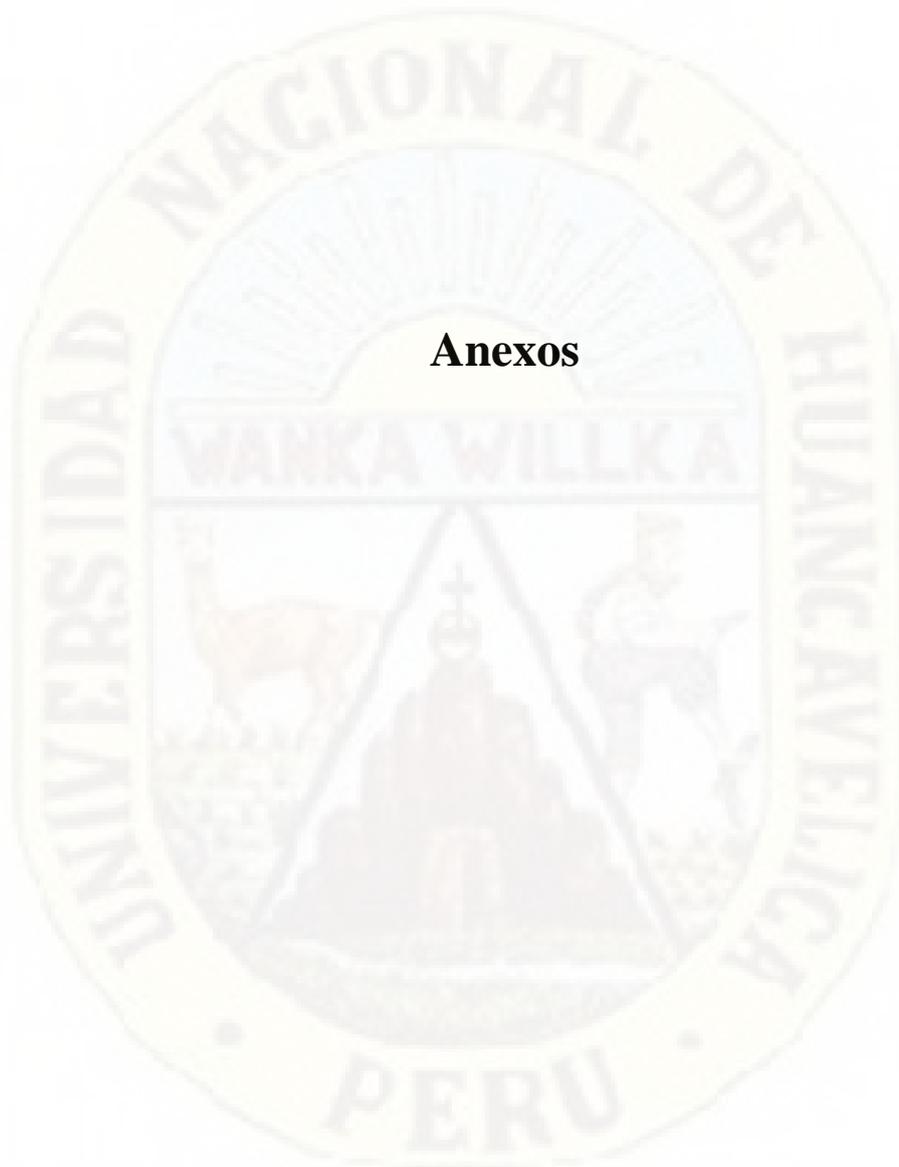
## Referencias

- Ander-Egg, E. (1993). *Técnicas de investigación social* (23.<sup>a</sup> ed.). Magisterio del Río de la Plata. [https://imas2009.files.wordpress.com/2009/04/ander-egg\\_135-175.pdf](https://imas2009.files.wordpress.com/2009/04/ander-egg_135-175.pdf)
- Arias, C. (2017). *Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la institución educativa 20188* [Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Ary, D., Cheser, L., & Razavieh, A. (1993). *Introducción a la investigación pedagógica*. McGraw-Hill. <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=4490>
- Auqui, J. (2017). *La gestión académica de los profesores y liderazgo de los directivos de la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" UGEL – Huancayo* [Grado de Doctor, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3619/TD%20CE%202133%20A1%20-%20Auqui%20Cosme%20Jose%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camarero, M. (2015). *Dirección escolar y liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona* [Grado de Doctor, Universitat Rovira i Virgili]. <http://revistes.urv.cat/index.php/ute/article/view/692>
- Castillo, P. (2014). *Ejercicio del liderazgo pedagógico en el CEIP Lledoner, comunidad de aprendizaje: Un estudio de casos*. [Grado de Doctor]. Universitat de Barcelona.
- Conislla, H., & Pimentel, L. (2015). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la universidad nacional de Huancavelica, periodo 2015* [Licenciatura]. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Cori, S., Oseda, D., & Vila, M. (2008). *Metodología de la investigación*. Pirámide.
- Cuenca, R., Montero, C., Ames, P., & Rojas, V. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Consejo Nacional de Educación. <http://www.cne.gob.pe/uploads/propuestapreliminar-fsm.pdf>

- Gimeno, J., Beltrán, F., Salinas, B., & San Martín, A. (1995). *La dirección de centros: Análisis de tareas*. Ministerio de Educación y Ciencia CIDE. <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/la-direccion-de-centros-analisis-de-tareas/investigacion-educativa/1378>
- González, A., Oseda, D., Ramírez, F., & Gave, J. (2011). *¿Cómo aprender y enseñar investigación científica?* Universidad Nacional de Huancavelica.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del C. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta). McGraw-Hill. [http://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Herrera, S. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Comercio 41, Cusco-2017* [Grado de Maestría]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Hopkins, D. (2009). *Mi escuela, una gran escuela. Cambio escolar para el mejoramiento de los aprendizajes*. Lom Ediciones. <https://lom.cl/41bd92cb-e68a-4997-a425-abd6cb126097/Mi-escuela-una-gran-escuela.aspx>
- Lopez, K., & Chávez, R. (2017). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre de Ccasapata—2017* [Licenciatura]. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Marchesi, Á., & Martín, E. (1998). *Calidad de la enseñanza en tiempo de cambio*. Alianza. <https://www.casadellibro.com/libro-calidad-de-la-ensenanza-en-tiempos-de-cambio/9788420681726/624351>
- Martínez, M. (2014). *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012 – 2013* [Grado de Maestría, UNiversidad Nacional Abierta, de la República Bolivariana de Venezuela]. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T\\_MAESTR%3%8DA%20EN%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20LA%20EDUCACI%C3%93N\\_06050706\\_MESTANZA\\_SAAVEDRA\\_SEGUNDO\\_MANUEL.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T_MAESTR%3%8DA%20EN%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20LA%20EDUCACI%C3%93N_06050706_MESTANZA_SAAVEDRA_SEGUNDO_MANUEL.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Mestanza, S. M. M. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana* [Grado de Maestría]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Ley General de Educación. Ley N° 28044, n.º 28044 (2003). [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)

- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2012). *Criterios de buenas prácticas de dirección escolar. Documento de trabajo*. MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2014a). *Marco de Buen Desempeño del Director. Directores construyendo escuela*. MINEDU. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2014b). *Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Pérez, J. (2003). *Importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la I y II Etapa de Educación Básica en el Municipio José Tadeo Monagas del Estado Guárico* [Grado de Maestría, Universidad Rafael Urdaneta]. [https://www.academia.edu/31962370/Tesis\\_MAESTRIA\\_JAVIER\\_PEREZ\\_ADMINISTRACION\\_EDUCATIVA](https://www.academia.edu/31962370/Tesis_MAESTRIA_JAVIER_PEREZ_ADMINISTRACION_EDUCATIVA)
- Portillo, O. (2015). *Modelo de gestión académico docente y la evaluación del desempeño docente universitario* [Grado de Maestría].
- Decreto Supremo N° 011-2012-ED, n.º D.S. N° 011-2012-ED (2012). <http://www.minedu.gob.pe/comunicado/pdf/normativa-2018/ley-28044/ds-011-2012-24-11-2017.pdf>
- Raczynski, D., & Muñoz, G. (2005). *Efectividad escolar y cambio educativo en condiciones de pobreza en Chile*. Ministerio de Educación de Chile. <https://www.gse.upenn.edu/pdf/Efectividad%20Escolar.pdf>
- Rodríguez, M. (2013). *La Dirección y el liderazgo del directivo, y la calidad del desempeño de los docentes, del Instituto de Idiomas, de la Universidad Nacional de Loja, en el período 2011-2012. Lineamientos Alternativos* [Grado de Maestría, Universidad Nacional de Loja]. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/7998/1/TESIS%20MARIA%20PATRICIA%20RODRIGUEZ%20LUDE%20c3%91A.pdf>
- Ronco, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del Distrito de Ancahuasi—Anta- Cusco—2017* [Grado de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6316/EDMrosumv.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra—Lima—2016* [Grado de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7005>

- Ruiz, L. (2016). *Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de Lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba, durante el primer quimestre del año lectivo 2012-2013* [Grado de Maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* (Quinta Edición). Business Support Aneth.
- Saravia, M. (2004). *Evaluación del profesorado. Un enfoque desde la competencia profesional* [Grado de Doctor]. Universidad de Barcelona.
- Sierra, R. (1995). *Técnicas de Investigación Social* (Décima). Paraninfo. <https://es.scribd.com/document/380078345/Tecnicas-de-Investigacion-Social-SIERRA-BRAVO-355-pdf>
- Ulloa Garrido, J., Nail Kröyer, O., Castro Hidalgo, A., & Muñoz Reyes, M. (2012). Problemas de gestión asociados al liderazgo como función directiva. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 38(1), 121-129. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052012000100007>
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima* [Grado de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/Zarate\\_rd.pdf;jsessionid=D5C13A3684BB235366D201C3F403ED54?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/Zarate_rd.pdf;jsessionid=D5C13A3684BB235366D201C3F403ED54?sequence=1)

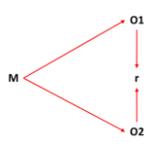


## Anexos



**Matriz de consistencia**

## Desempeño directivo y desempeño docente en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación directa entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica.</p>	<p><b>Variable 1: Desempeño directivo</b> Las prácticas de dirección escolar, son el conjunto de acciones que, fruto de la identificación de una necesidad, son sistemáticas, eficaces, eficientes, sostenibles, flexibles, pensadas y realizadas por los miembros de la institución educativa, y que, además de satisfacer las necesidades y expectativas de los estudiantes, suponen una mejora evidente en el logro de los aprendizajes, en un marco ético y técnico, alineadas con su misión, su visión y sus valores. Estas prácticas deben servir de referente a otros y facilitar la mejora de sus procesos. (MINEDU, 2012)</p> <p><b>Dimensiones: Liderazgo pedagógico directoral</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</li> <li>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</li> </ol> <p>(Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2014a, p. 37)</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica. <b>Nivel de investigación:</b> Correlacional. <b>Diseño de Investigación:</b> Descriptivo correlacional</p>  <p>Donde M = Muestra O1 = Observación de la variable desempeño directivo O2 = Observación de la variable desempeño docente. r = Correlación entre variables.</p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Qué relación existe el desempeño directivo y la preparación del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica?</li> <li>¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica?</li> <li>¿Qué relación existe entre el desempeño directivo y la</li> </ol>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y la preparación del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica</li> <li>Establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica</li> <li>Establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución</li> </ol>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Existe relación directa entre el desempeño directivo y la preparación del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica</li> <li>Existe relación directa entre el desempeño directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica</li> <li>Existe relación directa entre el desempeño directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución</li> </ol>	<p><b>Variable 2: Desempeño docente</b> “Es el conjunto de cualidades internas que le permiten sostener y aplicar un discurso científico desde el cual genera procesos de aprendizaje permanente en sentido personal y grupal con visión innovadora hacia un</p>	<p><b>Población y Muestra</b></p> <p><b>Población:</b> 21 profesores de la Institución educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica.</p> <p><b>Muestra:</b> Intencionado, 21 profesores de la Institución educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica.</p>

<p>participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica?</p> <p>4. Qué relación existe entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica</p>	<p>Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica</p> <p>4. Establecer la relación que existe entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica</p>	<p>Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica</p> <p>4. Existe relación directa entre el desempeño directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica</p>	<p>desarrollo proactivo e integral de su profesionalidad” (Saravia, 2004, p. 133)</p> <p><b>Dimensiones: Desempeño docente</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Preparación del aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</li> <li>4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</li> </ol> <p>(Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2014b, p.25)</p>	<p><b>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Documentales, (las fichas bibliográficas, de resumen, de párrafo).</li> <li>✓ No documentadas (las encuestas).</li> </ul> <p><b>Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos</b></p> <p>Las medidas de relación y correlación. Además se utilizará el software MS-Excel 2010 y el SPSS V.24 para el procesamiento de datos.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## **Instrumentos de recolección de datos**





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA  
(Creada por Ley 25265)  
ESCUELA DE POSGRADO  
(Aprobado con Resolución N° 736-2005-ANR)



**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Estimando(a) profesor(a):

CÓDIGO: 006

Este cuestionario tiene como finalidad evaluar la relación entre los el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 36121 de Castillapata, Huancavelica. Por ello, necesito tu compromiso y participación voluntaria para que respondas de acuerdo a tu criterio, siendo sincero(a) y objetivo(a).

He sido informado sobre las características del estudio y su relevancia. Estoy de acuerdo en participar 

Si	No
----	----

Marca con una "X" la opción que mejor recoge tu valoración, de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5
Desempeño directivo				
Valoración				
1. Diagnostica las características de entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje	1	2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	4 5
2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje	1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	3	4 5
3. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje	1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	3	4 5
4. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes	1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	3	4 5
5. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	3	4 5
6. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural	1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	3	4 5
7. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/> 1	2	3	4 5
8. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes	1	2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	4 5
9. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	<input checked="" type="checkbox"/> 1	2	3	4 5
10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa	1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	3	4 5
11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales	1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	3	4 5
12. Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes	1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	3	4 5
13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa	1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	3	4 5
14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje	1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	3	4 5
15. Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/> 1	2	3	4 5



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA  
(Creada por Ley 25265)  
ESCUELA DE POSGRADO  
(Aprobado con Resolución N° 736-2005-ANR)



16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas Pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	1	<del>2</del>	3	4	5
17. Estimula las iniciativas de los y las docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	1	<del>2</del>	3	4	5
18. Orienta y Promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	<del>1</del>	2	3	4	5
19. Promueve una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	1	<del>2</del>	3	4	5
20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	1	<del>2</del>	3	4	5
21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	1	<del>2</del>	3	4	5
<b>Desempeño docente</b>		<b>Valbración</b>			
1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	<del>2</del>	3	4	5
2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	<del>2</del>	3	4	5
3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	<del>2</del>	3	4	5
4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	<del>2</del>	3	4	5
5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	1	<del>2</del>	3	4	5
6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	<del>2</del>	3	4	5
7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	1	<del>2</del>	3	4	5
8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	<del>2</del>	3	4	5
9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	<del>2</del>	3	4	5
10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	<del>2</del>	3	4	5
11. Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	<del>2</del>	3	4	5
12. Orienta su práctica a asegurar logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	<del>2</del>	3	4	5
13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	<del>2</del>	3	4	5
14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	<del>1</del>	2	3	4	5
15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	<del>2</del>	3	4	5
16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	<del>2</del>	3	4	5

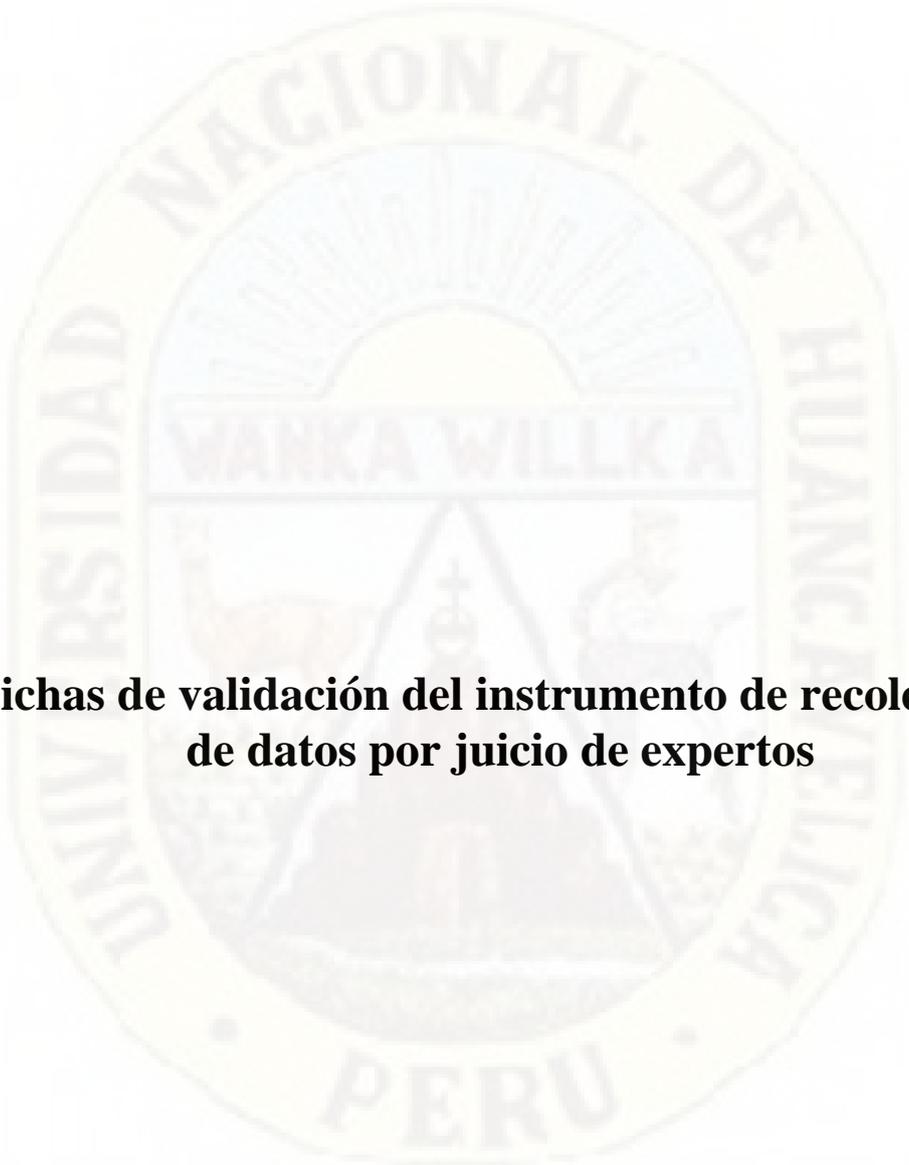


UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA  
(Creada por Ley 25265)  
ESCUELA DE POSGRADO  
(Aprobado con Resolución N° 736-2005-ANR)



17. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
18. Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
20. Consigna que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
21. Desarrolla, cuando corresponde, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
24. Emplea diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permitan evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunitarias para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
31. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en el equipo de trabajo.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
32. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
34. Llega críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión formada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
39. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5

¡Muchas gracias por tu participación!



**Fichas de validación del instrumento de recolección  
de datos por juicio de expertos**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES**

**1. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : QUINCHO APUMAYTA RAÚL  
1.2. Grado académico : Magister  
1.3. N° DNI / N° de celular : 20085370 - 950088145  
1.4. Cargo e institución donde labora : Docente UNH.  
1.5. Autor del instrumento(s) : Vladimir Pompeyo Laura Ccasani  
1.6. Lugar y fecha : Huancavelica 12 de diciembre del 2020

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	BUENÍSIMO	BASTA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					x
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				x	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				x	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				x	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				x	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.				x	
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.				x	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					x
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				x	
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b> (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
					7	3

**CALIFICACIÓN GLOBAL:** Coeficiente de validez =  $\frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{43}{50} = 0,86$

3. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
No válido, reformular	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<0,81 – 1,00]

**4. RECOMENDACIONES**

Puede aplicar el instrumento.

  
Firma del Juez



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES**

**1. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : Torres Acevedo Christian Luis  
1.2. Grado académico : Maestro  
1.3. N° DNI / N° de celular : 23272463 / 953998485  
1.4. Cargo e institución donde labora : Docente de la UNH  
1.5. Autor del instrumento(s) : Vladimir Pompeyo Laura Ccasani  
1.6. Lugar y fecha : Huancavelica 12 de diciembre del 2020

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	BUENO	BAJA	REGULAR	BUENA	MEJ BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
					5

**CALIFICACIÓN GLOBAL:** Coeficiente de validez =  $\frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{43}{50} = 0,86$

3. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
No válido, reformular	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<0,81 – 1,00]

**4. RECOMENDACIONES**

Aplicar.

  
Firma del Juez



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES**

**1. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : Juan José Oré Rojas  
 1.2. Grado académico : Maestro  
 1.3. N° DNI / N° de celular : 23463453 / 971332042  
 1.4. Cargo e institución donde labora : Docente de la UNH  
 1.5. Autor del instrumento(s) : Vladimir Pompeyo Laura Ccasani  
 1.6. Lugar y fecha : Huancavelica 12 de diciembre del 2020

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
					9

**CALIFICACIÓN GLOBAL:** Coeficiente de validez =  $\frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{41}{50} = 0,82$

3. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
No válido, reformular	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<0,81 – 1,00]

**4. RECOMENDACIONES**

Procede su aplicación.

  
Firma del Juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : ROJAS QUISPE ANGEL EPIFANIO  
1.2. Grado académico : Magister  
1.3. N° DNI / N° de celular : 40630053 / 942899292  
1.4. Cargo e institución donde labora : Docente Universidad Nacional de Huancavelica  
1.5. Autor del instrumento(s) : Vladimir Pompeyo Laura Ccasani  
1.6. Lugar y fecha : Huancavelica 15 de diciembre del 2020

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	BUENO	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
					6

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez =  $\frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{43}{50} = 0,88$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
No válido, reformular	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES

Debe continuar con la aplicación (de ser posible mediante formulario virtual).

  
Firma del Juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**  
(Creada por Ley 25265)  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
(Aprobado con Resolución N° 736-2005-ANR)



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES**

**1. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : Ccencho Pari Abraham  
 1.2. Grado académico : Magister  
 1.3. N° DNI / N° de celular : 23271788 / 967658356  
 1.4. Cargo e institución donde labora : Docente en la Universidad Nacional de Huancavelica  
 1.5. Autor del instrumento(s) : Vladimir Pompeyo Laura Ccasani  
 1.6. Lugar y fecha : Huancavelica 13 de diciembre del 2020

**2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	BUENOS	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACION	Presentación ordenada.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
					7

**CALIFICACIÓN GLOBAL:** Coeficiente de validez =  $\frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{43}{50} = 0,86$

- 3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

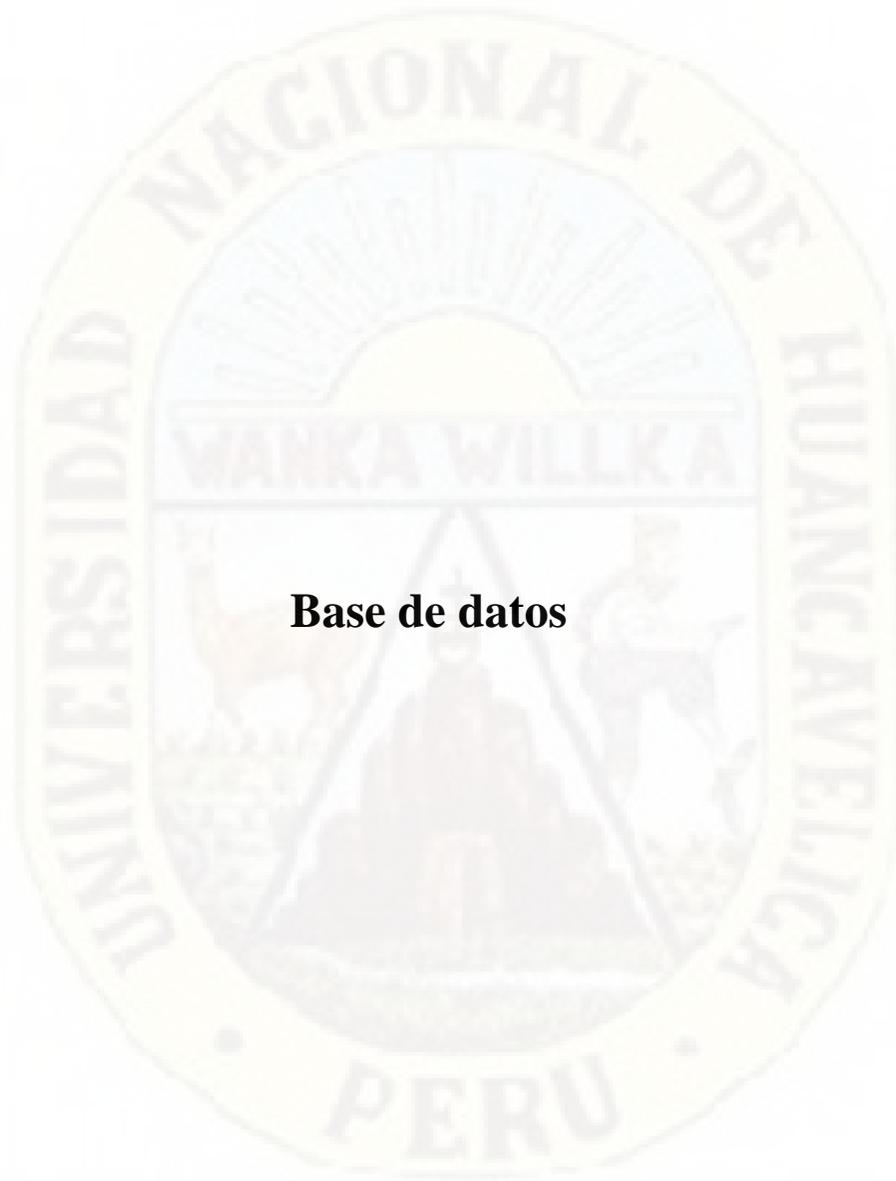
CATEGORÍA		INTERVALO
No válido, reformular		[0,20 – 0,40]
No válido, modificar		<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar		<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	X	<0,81 – 1,00]

**4. RECOMENDACIONES**

Debe continuar con la aplicación en la muestra de estudio.

  
Firma del Juez





**Base de datos**

Procesamiento\_Vladi - Excel

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA NITRO PRO

Calibri 11 A A Ajustar texto General

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

N9 2

VARIABLE 1: DESEMPEÑO DIRECTIVO																					VARIABLE 1: DESEMPEÑO DIRECTIVO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total	D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	V1	
3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	64	43	21	64
4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	69	44	25	69
5	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3	2	51	36	15	51
6	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	4	61	42	19	61
7	5	2	3	3	2	3	3	4	1	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	4	55	35	20	55
8	6	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	40	28	12	40
9	7	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	60	39	21	60
10	8	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	50	35	15	50
11	9	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	89	58	31	89
12	10	3	3	4	5	3	2	2	3	4	5	5	3	2	2	1	3	4	5	3	2	3	67	46	21	67
13	11	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	2	1	2	1	5	3	2	63	46	17	63
14	12	3	4	3	4	4	3	2	5	4	4	5	4	2	5	3	4	5	4	4	3	5	80	52	28	80
15	13	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	53	32	21	53
16	14	3	2	2	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2	5	4	2	2	5	2	2	3	61	41	20	61
17	15	4	4	3	4	3	2	1	5	4	5	4	3	1	1	3	3	5	3	3	2	3	66	46	20	66
18	16	5	3	3	3	4	5	2	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	78	54	24	78
19	17	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	5	5	3	4	4	3	3	64	37	27	64

Var\_1 Cons\_Var\_1 Tab\_Fig\_V\_1 Niv-1 Var\_2 Cons\_Var\_2 Tab\_Fig\_V\_2 Niv-2 PRUEBA\_HIPÓTESIS

LISTO 100%

