

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL
INICIAL DEL DISTRITO DE GREGORIO
ALBARRACÍN LANCHIPA
DE TACNA, 2021

TESIS

PRESENTADA POR:

LEOVINA GABRIELA PORTOCARRERO CÁRDENAS

Para optar el Grado Académico de:

MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON MENCIÓN
EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

TACNA - PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

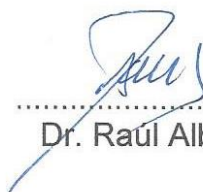
MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL
DISTRITO DE GREGORIO ALBARRACÍN
LANCHIPA DE TACNA, 2021**

Tesis sustentada y aprobada el 29 de diciembre del 2021; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE

:



.....
Dr. Raúl Alberto García Castro

SECRETARIO

:



.....
Dr. Oscar Mamani Aguilar

MIEMBRO

:



.....
Dra. Adriana Maximina Luque Ticona

ASESOR

:



.....
Dra. Adriana Maximina Luque Ticona

DEDICATORIA

A los niños y niñas que representan una caja de sorpresas e inspiran mi labor educativa.

A mi familia, que con su apoyo incondicional me impulsaron a emprender este camino, en especial a mi hija Valeria por permitirme tomar el tiempo que le pertenecía y darme fortaleza cuando las fuerzas me faltaban.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme vida, salud y sabiduría en el estudio de la Maestría en Gerencia y Administración de la Educación.

A la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann a través de la Unidad de posgrado Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades que me motivaron hacer investigación.

A mi asesora por su, orientación y paciencia en este proceso significativo.

CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	xviii
ABSTRACT	xix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.2.1. Problema General	5
1.2.2. Problemas Específicos	5
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.4. OBJETIVOS	7
1.4.1. Objetivo General	7
1.4.2. Objetivos Específicos	7
1.5. HIPÓTESIS	7
1.5.1. Hipótesis General	7
1.5.2. Hipótesis Específica	7
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1 ANTECEDENTES	9
2.2. BASES TEÓRICAS	12
2.2.1. Gestión Directiva	12
2.2.1.1. Gestión: Generalidades	12
2.2.1.2. Connotaciones generales sobre Gestión Directiva	15
2.2.1.3. Funciones de la Gestión Directiva	18
2.2.1.4. Modelos de gestión directiva	21
2.2.1.5. Competencias de gestión directiva	26
2.2.1.6. Instrumentos de gestión directiva	29
2.2.1.7. Dimensiones de la gestión directiva	31

2.2.1.8. Liderazgo pedagógico	34
2.2.1.9. Gestión institucional	36
2.2.1.10. Calidad educativa	38
2.2.2. Desempeño Docente	41
2.2.2.1. Generalidades sobre desempeño docente	41
2.2.2.2. Teorías del desempeño	44
2.2.2.3. Competencias docentes	49
2.2.2.4. Características del docente	52
2.2.2.5. Factores que influyen en el desempeño docente	55
2.2.2.6. La evaluación del desempeño docente	56
2.2.2.7. Dimensiones específicas de la docencia	61
2.3. CONCEPTOS CLAVES	66
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	71
3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	71
3.1.1. Tipo de Investigación	71
3.1.2. Nivel de Investigación	71
3.1.3. Diseño de Investigación	71
3.2. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	72
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	74
3.3.1. Unidad de análisis	74
3.3.2. Población	74
3.3.3. Muestra	75
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	76
3.5. ESTRATEGIA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	76
3.6. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y MÉTODOS ESTADÍSTICOS DE ANÁLISIS DE DATOS	77
3.6.1. Procesamiento de la información:	77
3.6.2. Métodos estadísticos	77
3.7. INSTRUMENTOS, EQUIPOS MATERIALES E INSUMOS. SE EMPLEARON	77
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	79
4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS	79
4.1.1 Sobre Gestión Directiva	79

4.1.2. Sobre desempeño docente	133
4.2. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS	211
4.2.1. Verificación de la hipótesis específica “a”	211
4.2.2. Verificación de la hipótesis específica “b”	213
4.2.3. Verificación de la hipótesis específica “c”	216
4.2.4. Hipótesis General	219
DISCUSIONES	222
CONCLUSIONES	229
RECOMENDACIONES	231
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	232
ANEXOS	241

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de gestión directiva según la dimensión Liderazgo Pedagógico: “Adapta recursos para construir una cultura centrada en el aprendizaje de los niños(as)”	79
Tabla 2. Nivel de gestión directiva, según la dimensión: Liderazgo Pedagógico: “Promueve la innovación y capacitación docente.”	82
Tabla 3. Nivel de gestión directiva, según la dimensión: Liderazgo Pedagógico: “Genera y sistematiza proyectos de innovación pedagógica.”	85
Tabla 4. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Liderazgo Pedagógico: “Establece metas de manera participativa sobre la base de conocimientos de los procesos pedagógicos”	88
Tabla 5. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Liderazgo Pedagógico: “Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa”	91
Tabla 6. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Liderazgo Pedagógico: “Lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional”	94
Tabla 7. Nivel de gestión directiva, según la dimensión: Gestión Institucional: “Propicia la identificación institucional de los docentes”	97
Tabla 8. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “Crea una cultura innovadora orientada al éxito y los resultados por producto”	100
Tabla 9. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “Difunde y fomenta el conocimiento y la aplicación de la misión, visión y valores de la institución educativa”	103
Tabla 10. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “Promueve un adecuado clima institucional”	106
Tabla 11. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “Permite la participación de los docentes en la elaboración de proyectos institucionales”	109

Tabla 12. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “La gestión institucional de la Directora está acorde con las necesidades de la institución educativa”	112
Tabla 13. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “Incorpora la cultura de la gestión de calidad a los procesos de enseñanza-aprendizaje”	115
Tabla 14. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “Desarrolla una visión compartida con los docentes para la mejora de la calidad educativa”	118
Tabla 15. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “Se promueve en los docentes el desarrollo de competencias para alcanzar logros de calidad en el aprendizaje de los niños(as)”	121
Tabla 16. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa”	124
Tabla 17. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “La dirección de la institución educativa emplea algún enfoque en la implementación de la calidad educativa”	127
Tabla 18. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “La dirección favorece el desempeño de los docentes en la institución educativa como estrategia de calidad.”	130
Tabla 19. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Participa en trabajos de equipo para la elaboración de documentos de gestión”	133
Tabla 20. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución”	136
Tabla 21. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de los niños(as).”	139

Tabla 22. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales”	142
Tabla 23. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal directivo de la institución cuando es requerido”	145
Tabla 24. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Demuestra capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva”	148
Tabla 25. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Es confiable y accesible con los niños(as)”	151
Tabla 26. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Respeto las opiniones de los demás con actitud democrática”	154
Tabla 27. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales “Promueve relaciones de colaboración y responsabilidad con los padres de familia”	157
Tabla 28. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Promueve la solidaridad entre los niños(as)”	160
Tabla 29. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Comparte actividades con los demás docentes en la búsqueda de un adecuado clima institucional.”	163
Tabla 30. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución.”	166
Tabla 31. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Se interesa por los niños(as) con problemas de aprendizaje”	169
Tabla 32. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los niños(as)”	172
Tabla 33. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Orienta a los niños(as) que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.”....	175

Tabla 34. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Promueve el desarrollo crítico y creativo de los niños(as)”	177
Tabla 35. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Utiliza estrategias motivacionales para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje”. 180	
Tabla 36. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Realiza sus actividades sintiendo satisfacción con la labor realizada.”	183
Tabla 37. Consolidado del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Liderazgo Pedagógico, e ítems	186
Tabla 38. Consolidado del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Gestión institucional, e ítems	189
Tabla 39. Consolidado del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Calidad educativa	192
Tabla 40. Resultados de Consolidados del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, según dimensiones.	195
Tabla 41. Consolidado del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Competencias profesionales	197
Tabla 42. Consolidado del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Relaciones interpersonales	200
Tabla 43. Consolidado del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Motivación.....	203
Tabla 44. Resultados de Consolidados del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, según dimensiones.	206
Tabla 45. Relación de resultados de consolidados de nivel de Gestión directiva y el Nivel de Desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa.	209
Tabla 46. Tabla cruzada Liderazgo pedagógico y Desempeño docente.....	212
Tabla 47. Prueba de chi-cuadrado.....	213
Tabla 48. Tabla cruzada Gestión institucional y Desempeño docente	215

Tabla 49. Pruebas de chi-cuadrado	216
Tabla 50. Tabla cruzada Calidad educativa y Desempeño docente.....	218
Tabla 51. Pruebas de chi-cuadrado	218
Tabla 52. Tabla cruzada Gestión directiva y Desempeño docente	220
Tabla 53. Pruebas de chi-cuadrado	221

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión directiva, según la dimensión Liderazgo Pedagógico: “Opta de recursos para construir una cultura centrada en el aprendizaje de los niños(as)”	81
Figura 2. Nivel de gestión directiva, según la dimensión: Liderazgo Pedagógico: “Promueve la innovación y capacitación docente.”	84
Figura 3. Nivel de gestión directiva, según la dimensión: Liderazgo Pedagógico: “Genera y sistematiza proyectos de innovación pedagógica.”	87
Figura 4. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Liderazgo Pedagógico: “Establece metas de manera participativa sobre la base de conocimientos de los procesos pedagógicos”	90
Figura 5. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Liderazgo Pedagógico: “Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa”	93
Figura 6. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Liderazgo Pedagógico: “Lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional”	96
Figura 7. Nivel de gestión directiva, según la dimensión: Gestión Institucional: “Propicia la identificación institucional de los docentes”	99
Figura 8. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “Crea una cultura innovadora orientada al éxito y los resultados por producto”	102
Figura 9. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “Difunde y fomenta el conocimiento y la aplicación de la misión, visión y valores de la institución educativa”	105
Figura 10. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “Promueve un adecuado clima institucional”	108
Figura 11. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “Permite la participación de los docentes en la elaboración de proyectos institucionales”	111

Figura 12. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “La gestión institucional de la Directora está acorde con las necesidades de la institución educativa”	114
Figura 13. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “Incorpora la cultura de la gestión de calidad a los procesos de enseñanza-aprendizaje”	117
Figura 14. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “Desarrolla una visión compartida con los docentes para la mejora de la calidad educativa”	120
Figura 15. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “Se promueve en los docentes el desarrollo de competencias para alcanzar logros de calidad en el aprendizaje de los niños(as)”	123
Figura 16. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa”	126
Figura 17. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “La dirección de la institución educativa emplea algún enfoque en la implementación de la calidad educativa”	129
Figura 18. Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “La dirección favorece el desempeño de los docentes en la institución educativa como estrategia de calidad.”	132
Figura 19. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Participa en trabajos de equipo para la elaboración de documentos de gestión”	135
Figura 20. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución”	138
Figura 21. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de los niños(as).”	141

Figura 22. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales”	144
Figura 23. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal directivo de la institución cuando es requerido”	147
Figura 24. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Demuestra capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva”	150
Figura 25. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Es confiable y accesible con los niños(as)”	153
Figura 26. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Respeta las opiniones de los demás con actitud democrática”	156
Figura 27. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales “Promueve relaciones de colaboración y responsabilidad con los padres de familia”	159
Figura 28. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Promueve la solidaridad entre los niños(as)”	162
Figura 29. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Comparte actividades con los demás docentes en la búsqueda de un adecuado clima institucional.”	165
Figura 30. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución.”	168
Figura 31. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Se interesa por los niños(as) con problemas de aprendizaje.”	171
Figura 32. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los niños(as)”	174

Figura 33. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Orienta a los niños(as) que requieren acompañamiento socio- afectivo y cognitivo.”	176
Figura 34. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Promueve el desarrollo crítico y creativo de los niños(as)”	179
Figura 35. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Utiliza estrategias motivacionales para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje”	182
Figura 36. Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Realiza sus actividades sintiendo satisfacción con la labor realizada.”	185
Figura 37. Consolidado del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Liderazgo Pedagógico	188
Figura 38. Consolidado del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Gestión institucional.....	191
Figura 39. Consolidado del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Calidad educativa	194
Figura 40. Resultados de Consolidados del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, según dimensiones.	196
Figura 41. Consolidado del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Competencias profesionales	199
Figura 42. Consolidado del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Relaciones interpersonales	202
Figura 43. Consolidado del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Motivación	205
Figura 44. Resultados de Consolidados del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, según dimensiones.	208

Figura 45. Relación de resultados de consolidados de nivel de Gestión directiva y el Nivel de Desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa..... 210

RESUMEN

El tratamiento del tema educativo es una constante que preocupa a toda sociedad. De allí que se hace necesario analizar el comportamiento de las diferentes variables que comprenden su estudio, sin perder de vista el momento de la realidad social en la que se vive actualmente.

Bajo este supuesto, la presente investigación titulada: La gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2021, tiene como objetivo central determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el nivel de desempeño docente.

Es una investigación bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básico o puro, bajo el diseño descriptiva-correlacional. Se realizó en 19 instituciones educativas con una población. No probabilística, constituida por 61 docentes. Para la recolección de datos se aplicaron dos encuestas de tres dimensiones y 18 indicadores, cada una, validadas antes de su aplicación; los datos fueron ordenados en tablas y representados en figuras, mientras que la verificación de hipótesis se hizo mediante el estadístico Chi cuadrado. Los resultados indicaron, tanto para las dimensiones de liderazgo pedagógico, gestión institucional y calidad educativa son de nivel superior, así como la dimensión de desempeño docente, pero que no existe una relación significativa entre las variables en estudio.

Palabras clave: Gestión directiva, desempeño docente, gestión institucional, gestión interpersonal, calidad educativa.

ABSTRACT

The treatment of the educational issue is a constant concern for every society. Hence, it is necessary to analyze the behavior of the different variables that comprise its study, without losing sight of the moment of the social reality in which we currently live.

Under this assumption, the present research entitled: The directive management and the teaching performance in the educational institutions of the Initial Level of the district of Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2021, has as its central objective to determine the relationship that exists between the directive management and the level of teaching performance.

It is a quantitative research, basic or pure type, under a descriptive-correlational design. It was carried out in 19 educational institutions with a population. Non-probabilistic, constituted by 61 teachers. For data collection, two surveys were applied, each with three dimensions and 18 indicators, validated before their application; the data were arranged in tables and represented in figures, while the verification of hypotheses was done by means of the Chi-square statistic. The results indicated that the dimensions of pedagogical leadership, institutional management and educational quality are of a higher level, as well as the dimension of teacher performance, but that there is no significant relationship between the variables under study.

Keywords: Management, teacher performance, institutional management, interpersonal management, educational quality.

INTRODUCCIÓN

Los tiempos actuales exigen un tratamiento continuo sobre los diferentes aspectos y/o fenómenos que comprende la actividad educativa. Siendo la educación un fenómeno de carácter social, es obvio que las variables que la integran asumen comportamiento diferenciados tanto en el orden espacial como en el orden de los avances en los enfoques o procedimientos didácticos pedagógicos. Esta situación, evidentemente conlleva a considerar la gestión técnico-administrativa-pedagógica, así como el comportamiento de los docentes que son responsables de la calidad educativa del alumnado que se encuentra bajo su tutela.

Una manera simple de mirar el tema corresponde a asumir la figura de un ente director o responsable del funcionamiento de la institución educativa y en el otro un ente ejecutor o profesorado que tiene la responsabilidad de llevar adelante los procesos educativos. Esta dicotomía hace evidente que entre ambas existe una relación permanente. Por otro lado, se desprende, también dentro de la simpleza de análisis que entre ambos se establece una relación jerarquizada. Los unos tienen la responsabilidad de conducir los mecanismos de la práctica docente, para hablar solamente del aspecto pedagógico, y el otro tiene la responsabilidad de ejecutar dichos procedimientos, según la normatividad general o particular que imponen las esferas directivas.

En la presente investigación, precisamente se enfoca estudiar este tipo de relación, pero en las instituciones educativas del nivel inicial. Sin embargo, cabe recalcar que este tipo de relación se presenta en todos los otros niveles de educación regular, básica, así como en el nivel de educación superior. Por tanto, es un tema susceptible de analizarse en cualquier nivel, según el tiempo en que se produce dicha relación y el contexto en que se evidencia.

En consecuencia, el presente trabajo se desarrolla bajo la siguiente estructura:

En el primer capítulo se enfoca el problema a investigar, describiendo la problemática en sí, y a partir de la formulación del problema, señalar los objetivos, hipótesis, así como la justificación y las limitaciones que se hubiesen presentado.

El segundo capítulo corresponde al desarrollo del marco teórico, en donde, en primer lugar, se presentan los antecedentes encontrados sobre materia de estudio, así como se desarrolla la base teórica que comprende el tratamiento de los principios y enfoques correspondientes a cada variable de estudio, así como se definen los conceptos básicos empleados en y para su desarrollo.

En el tercer capítulo se presenta el marco metodológico, dando cuenta sobre el tipo, diseño de investigación, así como la población y muestra de estudio, con la consiguiente operacionalización de variables. Igualmente, se considera el procedimiento empleado en la ejecución del presente trabajo.

Asimismo, en el cuarto capítulo, se presentan los resultados, mediante tablas y figuras, de la información hallada mediante la aplicación de las encuestas, así como la discusión de los mismos con la consiguiente verificación de hipótesis.

Finalmente, se presenta las conclusiones y recomendación, así como las referencias bibliográficas utilizadas y los documentos anexos que corresponden.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En los albores del siglo XXI, en una realidad con cambios tan vertiginosos, donde las tecnologías y los conocimientos avanzan vertiginosamente; las sociedades demandan a los sistemas educativos asumir con responsabilidad retos, con respuestas válidas, útiles y confiables, sabiendo que la educación en todos sus niveles enfrenta un escenario de grandes transformaciones con demandas de calidad, eficiencia y equidad de acuerdo a las exigencias y requerimiento de un mundo globalizado.

Actualmente a nivel mundial, la complejidad de la gestión educativa producida en las últimas décadas, unidos a su deficiente abordaje, de acuerdo con las investigaciones nacionales e internacionales, impactan enormemente en los procesos de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, incidiendo negativamente en el logro de la calidad educativa.

Sabido es, que la gestión educativa en el Perú, viene atravesando por cambios significativo en su sistema, cuyo propósito es lograr estándares de calidad; en tal sentido, la gestión educativa asume a la gestión directiva como uno de los campos de acción que según Miranda y Tabares (2015) es una serie de procesos que orientan las acciones de quienes tienen la importante función de liderar la administración y gestión de las organizaciones educativas; de igual forma, es la posibilidad para transformar y construir en el ámbito de la institución, lo cual a su vez se halla inversa en la dinámica educativa general que se fundamente en las políticas públicas vigentes.

En ese orden de ideas, el desempeño de la función directiva constituye una de las tareas más importantes en los procesos y en los resultados educativos; por tanto, ello implica valorar la importancia del rol de la gestión del director; ya que del tipo de gestión que se ejecute en una institución educativa, se garantizará el éxito o el fracaso institucional. Un director es un educador, que a través de sus decisiones puede contribuir

al desarrollo de la institución que dirige, facilitándole al docente su tarea pedagógica, garantizando un funcionamiento efectivo de la organización e influyendo de manera positiva en la mejora de la educación. Por lo que se considera que debe realizar una gestión en la que se advierta trascendencia del liderazgo pedagógico de gestión institucional y la búsqueda de la calidad educativa. Sin embargo, en algunas instituciones educativas del Nivel inicial, del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de la provincia de Tacna, se evidencia una gestión netamente administrativa de parte de las directoras con ausencia de liderazgo pedagógico, carente de condiciones que no le permiten generar un clima propicio para el buen desempeño de las docentes.

Dentro del ámbito educativo, referirnos al desempeño docente implica abordar un tema que forma parte de la cotidianidad, es un concepto que se pone en práctica; que nos traslada a nociones como: función docente, desarrollo profesional, perfil y competencias docentes, entre otras. En este sentido, Ferrón (2011) afirma:

El docente se encuentra compaginando distintos roles contradictorios, en un equilibrio inestable en varios términos educativos, por lo que necesita elaborar nuevas estrategias en el aula. Este cambio educativo ha provocado que se genere una nueva dinámica que responde a las exigencias de la actual sociedad.

En efecto, al docente le corresponde desempeñar sus funciones y roles para el logro de objetivos planteados por el actual sistema educativo peruano; por ello, se requiere que posea una formación personal y académica necesaria que le facilite el trabajo de orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje, especialmente de los niños de educación inicial, quienes deben ser formados con hábitos, valores, normas de convivencia, conocimientos y habilidades, acorde con los tiempos actuales.

En el contexto nacional, en las últimas décadas se han implementado un conjunto de políticas públicas que priorizan el mejoramiento de la calidad de gestión de las instituciones educativas, iniciando la capacitación masiva de directores y docentes en todos los niveles educativos de Educación Básica Regular. Sin embargo, estas no han impactado aún en los resultados que esperaba el sistema educativo peruano, por falta de monitoreo especializado, escasos recursos educativos, falta de incentivos, y actualmente

la visualización de la necesidad de enfrentar el creciente grado de complejidad de la gestión educativa.

Las docentes del nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de la ciudad de Tacna, no son ajenas a esta problemática; por ello, lo que pretende esta investigación es dar respuesta a las necesidades reales de la gestión directiva en relación al desempeño de las docentes.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo pedagógico de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2021?
- b) ¿Qué relación existe entre la dimensión gestión institucional de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2021?
- c) ¿Qué relación existe entre la dimensión calidad educativa de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2021?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio se justifica y cobra importancia por los siguientes aspectos:

a) Justificación teórica:

La importancia teórica de la presente investigación radica en el valioso aporte en función al análisis acerca de la gestión directiva y su relación con el nivel de

desempeño docente; ambas variables constituyen aristas relevantes del proceso gerencial de las instituciones educativas, las mismas que en la actualidad, muchas de ellas asumen convencionalmente la gestión directiva como una función básicamente administrativa, desligada del proceso enseñanza-aprendizaje, centrada en la formalidad de las normas y rutinas de enseñanza; sin considerar la relación que debe guardar con el desempeño docente. Esta relación gestión directiva y desempeño docente permitiría detectar los problemas para mejorar y fortalecer la calidad de la educación.

b) Justificación práctica:

Desde el punto de vista práctico, contribuye a resolver uno de los principales problemas que actualmente vienen afectando a la mayoría de instituciones educativas, como es el de la gestión directiva, que es un factor esencial para el mejoramiento del desempeño docente. Los resultados de la investigación servirán como antecedentes para otras investigaciones y mejorar de esa manera la calidad educativa.

c) Justificación pedagógica:

El presente estudio cobra relevancia en el aspecto pedagógico por cuanto sus resultados permitirán la toma de decisiones para solucionar posibles problemas y necesidades de las instituciones educativas, lo que redundará en beneficio del desempeño de los docentes y un mejor aprendizaje de los estudiantes.

d) Relevancia social:

Siendo la gestión directiva un proceso de participación de todos los involucrados en la dinámica propia de la institución: directivos, docentes, administrativos, estudiantes, padres de familia y comunidad educativa en general; los resultados de la presente investigación se verán reflejadas no solo en la institución educativa de estudio, sino también en la comunidad educativa en la cual se ubica.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la relación que existe entre la dimensión liderazgo pedagógico de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.
- b) Establecer la relación que existe entre la dimensión gestión institucional de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.
- c) Establecer la relación que existe entre la dimensión calidad educativa de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

La gestión directiva se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

1.5.2. Hipótesis específica

- a) Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo pedagógico de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones

educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

- b) Existe relación significativa entre la dimensión gestión institucional de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.
- c) Existe relación significativa entre la dimensión calidad educativa de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Inicialmente se presentaron limitaciones de orden geográfico dado que las instituciones educativas seleccionadas están distribuidas a lo largo y ancho del distrito. Sin embargo, este problema fue superado por acciones directas de coordinación.

Otro limitante fue la declaratoria de la pandemia que impidió un desarrollo progresivo y continuo. Para superar tal situación en algunos casos se pusieron en acción los sistemas de redes, de manera que el impacto se redujo hasta lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

A nivel internacional

Alvarado (2020) en su tesis titulada “Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020”, investigación de tipo aplicado desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo-correlacional, y cuya población fue de 78 profesores, planteó como objetivo establecer la relación entre las variables de estudio, para lo que aplicó dos encuestas como instrumentos. La información recogida mediante los instrumentos señalados es presentada en tablas y gráficos, mediante el uso de técnicas estadísticas y la medición de tales resultados fueron procesados mediante la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman que dando demostrado que existe relación entre la gestión directiva pedagógica con el desempeño docente.

Según Pintag, et al. (2021), en su trabajo titulado “Análisis del modelo de gestión directiva en la efectividad laboral de los docentes en una institución fiscal”, investigación de tipo no experimental descriptivo, desarrollado bajo el enfoque cualitativo, utilizando el como instrumento la encuesta fundamentada, basado en los indicadores señalados por el Ministerio de Educación el año 2017, lo que permitió medir los estándares de calidad educativa. La información recogida mediante las encuestas fue procesadas y presentadas empleando tablas de frecuencia, promedio y medias de la base de datos de Excel. Una de las principales conclusiones indica que el gestor directivo de la institución educativa estudiada, no estaba siendo responsable en el ejercicio de sus funciones en cuanto a la falta de efectividad laboral. Esta situación se observa en el incumplimiento de competencias, falta de colaboración, presencia de conflictos internos y la carencia de motivación que provocan la disminución de la excelencia educativa.

De acuerdo a Díaz, et al. (2019), en la tesis “La Gestión Directiva Desde El Clima Organizacional En El Centro De Idiomas Cafam En Bogotá”, se plantean como objetivo

potencializar la Gestión directiva desde el clima organizacional en directivos y docentes del centro de idiomas Cafam. El trabajo se ejecutó bajo el enfoque mixto, vale decir con el enfoque cuantitativo como cualitativo, con una población de 42 personas, empleando para la recogida de datos, dos cuestionarios (uno de preguntas abiertas, para de análisis cualitativo y otra de preguntas cerradas para el análisis cuantitativo). En este sentido, se empleó el programa ATLAS.Ti para el tratamiento de la información cualitativa, mientras que para el análisis estadístico fue herramienta conocida como SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Los análisis de los datos para el caso cualitativo son producto de la triangulación de ideas, mientras que para el cuantitativo se emplearon la media, la desviación y el problema, para ser representado en tablas y gráficos. La conclusión principal a la que se arriba en el trabajo indica que después del análisis de las dimensiones (categorías y variables) se evidencia que uno de los factores que determina un inadecuado clima organizacional es la baja motivación por parte de los directivos hacia los docentes debido a la existencia de limitantes fuertes que impiden una comunicación eficaz.

A nivel nacional

Según Castillo, (2020) presenta la tesis titulada “Gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica”, con el propósito de determinar la relación existente entre las variables en estudio. La metodología aplicada indica que es una investigación de corte cuantitativo de tipo básico o puro y se desarrolló bajo el diseño descriptivo correlacional y una población muestral de 18 unidades de análisis. La información fue recolectada mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. El procesamiento y análisis de los datos se efectuó empleando la estadística inferencial y el coeficiente Rho de Spearman. El estudio arroja como resultado que la gestión directiva es eficiente y el desempeño favorable. Finalmente, el trabajo concluye en que “Existe una relación positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato del distrito de Yauli”.

Iparraguirre, (2020) en su tesis “Gestión y desempeño docente en la Institución Educativa No. 30009 - Virgen de Guadalupe de la provincia de Huancayo en junio-2019, planteó como objetivo de investigación determinar la relación entre la gestión directiva

y el desempeño docente en la institución en estudio. El estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo con un tipo de base sustantiva o de investigación correlacional descriptiva. Se trabajó con una población muestral integrada por 24 docente, y como técnica de investigación se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario, para cada variable. La información recogida fue procesada y analizada a partir de la estadística inferencial, así como el coeficiente de correlación Rho de Spearman. El trabajo concluye en que existe una significativa entre la gestión y el desempeño docente, a nivel total y por las dimensiones consideradas.

Otro trabajo considerado como antecedentes es el desarrollado por Santos (2020), cuya tesis titulada “Gestión de dirección y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo – 2020”, tiene como propósito determinar la relación que existe entre las variables de estudio. Es una investigación bajo el método cuantitativo de tipo básico o pura para lo que utiliza el diseño descriptivo correlacional. Para el recojo de la información utiliza la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios referidos a la gestión de dirección y otro para conocer el desempeño docente. Se trabajó con una población muestral de 58 docentes y para el procesamiento y análisis de datos se empleó el programa Excel, el estadístico SPSS V 22 y la estadística descriptiva e inferencial, permitiendo que los resultados lleven a concluir que existe una relación de intensidad alta entre la gestión de dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo – 2020 ($R_o = 0,879$, $p = 0,000$, $\alpha = 0,05$).

Finalmente haremos referencia a Marleni (2020) quien su tesis “La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente”, se plantea como objetivo de investigación determinar si existe relación entre la gestión directiva con el desempeño docente. La tesis se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo, aplicando el diseño correlacional de corte transversal o transeccional sobre una muestra de 234 estudiantes, 19 docentes y 9 directivos a quienes se aplicó una encuesta, previamente validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Para la validación de hipótesis se empleó el estadístico Kolmogorov-Smirnov y el coeficiente de correlación r de Pearson. Los resultados permiten concluir que existe una correlación significativa positiva entre la

gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente. Por lo tanto, si la gestión pedagógica del directivo se centra en la mejora de los aprendizajes significativos mediante los docentes, habrá mejora en los resultados y por ende en la calidad educativa.

De los trabajos presentados, considerando las conclusiones a las que se arriban, se desprenden dos aspectos centrales: la gestión directiva está relacionada de manera directa con el desempeño laboral y que existen diferencias de comportamiento de esa relación en función a las formas en cómo se produce ese vínculo. En otras palabras, según el clima laboral o la cultura organizacional y otros factores, pueden presentarse relaciones positivas como negativas. De allí que, se estima que es conveniente asumir el tratamiento del problema cuyos resultados podrán contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, dado que los fines mayores o más importantes es lograr elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión directiva

2.2.1.1. Gestión: Generalidades

El uso del término gestión, en los últimos tiempos, se extendió a diferentes actividades y diversos campos del quehacer humano. Así se habla, por ejemplo, de gestión de proyectos, gestión ambiental, empresarial, gestión pública, gestión del conocimiento, gestión educativa, entre otros. Actuar en esos campos es gestionar sobre los mismos.

Sin embargo, se hace necesario tener una idea más clara, aunque el término no es definible unívocamente. Siguiendo a lo que dice Huergo (2021), la palabra gestión proviene de “gestus”, un término latino que significa: actitud, gesto, movimiento del cuerpo. Pero, “gestus” es derivada de otra palabra latina: “gerere”, que posee varios significados:

- llevar adelante o llevar a cabo,
- cargar una cosa,

- librar una guerra o trabar combate,
- conducir una acción o un grupo,
- ejecutar, en el sentido de un artista que hace algo sobre un escenario.

En todo caso, como afirma Huergo, “la palabra gestión proviene directamente de “gestio-onis”, término que lleva a concebir la idea de acción de llevar a cabo y, además, está relacionada con “gesta”, en tanto historia de lo realizado, y con “gestación”, llevar encima”.

En el propósito de tener mayor claridad, recurrimos a Villamayor y Lamas (1998), para quienes “gestionar es una acción integral, entendida como un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes miradas, perspectivas y esfuerzos, para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente y que deseáramos que fueran adoptados de manera participativa y democrática”.

Bajo esa premisa gestionar comprende el desarrollo articulado de procesos y resultados; también corresponsabilidad y co-gestión en la toma de decisiones. Las formas de gestionar, en tal sentido, parten de la necesidad de desarrollar trabajo compartido y asumen la realización personal de quienes participan en el proyecto. La gestión, entonces, deviene en un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo; es decir, la gestión se entiende como la ejecución de una serie de pasos o tareas que se realizan para acometer una acción que ha sido planteado con anterioridad, es decir ha sido planificado anticipadamente para el logro del objetivo propuesto.

El autor citado anteriormente, Huergo (2021), profundiza el manejo del significado y el accionar que corresponde a la gestión y al gestionar. Dice que:

Cuando se habla de gestionar, entonces, se hace referencia a la forma a través de la cual un grupo de personas establece objetivos comunes, organiza, articula y proyecta las fuerzas, los recursos humanos, técnicos y económicos. En este sentido, la gestión es un proceso de construcción colectiva desde las identidades, las experiencias y las habilidades de quienes allí participan. Esto quiere decir que el proceso de gestión no debe apuntar a la negación o aplanamiento de diferencias,

o al acallamiento de conflictos; sino que necesariamente debe articularlos, construyendo procesos colectivos, donde lo “colectivo” no es lo homogéneo, sino una plataforma y un horizonte común, una trama de diferencias articuladas en una concreción social. Lo que implica el reconocimiento y la producción de una cultura colectiva, organizacional o institucional (p. 3).

Por su parte, Cruzata y Rodríguez (2016), asumen el concepto de que gestión es “el conjunto de procesos que se ejecutan sobre uno o más recursos para la concreción de la estrategia de una organización, a través de un ciclo sistémico y continuo, determinado por la planificación, organización, dirección y control” (p.31). Para respaldar su idea, como producto del análisis efectuado de las conceptualizaciones de otros autores respecto al término gestión, asume que:

El primer significado que salta a la vista es el quehacer, el trabajo, el accionar, realizado por uno o más sujetos para obtener la meta. En otras palabras, con la gestión hay accionar sistemático de los miembros de una organización. Lo segundo es reconocer las representaciones y los procesos de acción de los sujetos, desde la descripción, análisis crítico e interpretación, apoyados en las teorías y supuestos de la ciencia. Finalmente, la gestión necesita de la innovación, de la mejora, con vistas a utilizar y aprovechar mejor los recursos, tanto humanos como materiales, disponibles en la organización.

Un agregado más, cuando se gestiona algo no solo participa un grupo de personas, comúnmente considerados como “expertos”, sino que es importante la asignación de roles y tareas, es decir se debe generar la coordinación a desarrollar durante el proceso con el propósito de lograr el cumplimiento de los objetivos. “Todos vivimos en compañía de otras personas e interactuamos unos con otros” (Bauman, 2007, p. 6). en este sentido, la gestión es una acción destinada a organizarse en colectividad, donde se enlazan otras acciones de dirección, decisión, participación, motivación y de propuestas para el cumplimiento de metas y superar los problemas que pueden presentarse y que llevan, justamente, a la actuación colectiva.

Como dicen González, et al. (2009, p.260) “(...) si bien hay ciertas tareas que un agente o grupo particular puede acometer mejor que otro y hay ciertas combinaciones de tareas que parecen ser más efectivas que otras, cada situación implicará, en último término, una combinación apropiada y única de agentes para proporcionar el conjunto de tareas de apoyo requeridas por el cambio, en una especie de división práctica del trabajo”

Ahora bien, si bien el término generalmente se ha manejado en el campo administrativo, actualmente es empleado para generar mayores posibilidades de desarrollo, organizado y cooperativo, se ha extendido al campo de la educación, pero estamos conscientes de que la gestión y la educación tienen importantes puntos de coincidencia y de encuentro disciplinario que conllevan al enriquecimiento de sus teorías, modelos y prácticas educacionales.

2.2.1.2. Connotaciones generales sobre Gestión Directiva

En líneas generales cuando se habla de gestión directiva se está refiriendo a la conducción de una institución educativa, así como de la conducción del aprendizaje de los alumnos sea el nivel que fuere. Al abarcar esos amplios campos del quehacer educativo, se la entiende como un proceso multidisciplinario, integral que comprende las prácticas administrativas, políticas, sociales y pedagógicas conducentes al mejoramiento de la calidad educativa.

Bajo esa perspectiva, la gestión directiva es prácticamente un equivalente a la gestión educativa. Se explica esta relación a partir de que la gestión en la escuela lo conduce el director o el grupo directivo. De manera que, en el presente trabajo, conciliamos los términos de gestión directiva con gestión educativa.

Para Herrera y Tobón (2017), el director de una institución educativa, “es el que tiene que ejecutar diversas tareas de carácter administrativo, burocrático, legal y de representación, estas han de ser orientadas claramente hacia el aprendizaje y la formación”. En ese sentido considera que “la designación de un director de escuela simplemente como premio, como puesto honorífico o de derecho por razones de

antigüedad laboral o escalafón político, sin considerar la trayectoria pedagógica, el liderazgo y la solvencia ética, no tiene lugar en esta perspectiva”.

Bajo la perspectiva señalada anteriormente, se confirma que, en los tiempos actuales, donde el problema educativo alcanza ribetes necesarios que cambiar, se hace indispensable que la gestión tienda a ser integral y se enfoque hacia la solución de tal problemática, de manera que pueda encaminarse, la institución, hacia el ofrecimiento de una educación de calidad, a partir de su propia organización y metodologías positivas de enseñanza-aprendizaje.

De otro lado, la complejidad de y los sistemas educativos vinculado a la atención heterogénea que implica, demanda que la gestión directiva, como dicen Alarcón et al. (2020), asuma el “desafío que supone escolarizar e incluir estudiantes de diferentes culturas en una institución que se ha caracterizado, para bien y para mal, por tender a la homogeneidad”

Como puede apreciarse, el director es el responsable de gestionar el desarrollo de las diferentes actividades que garanticen el control y la existencia de la institución educativa. La escuela gestionada eficazmente, está en capacidad de producir logros significativos en el aprendizaje; en este sentido juega un rol de importancia.

Concordando con Miranda, (2016) la gestión directiva puede entenderse como:

(...) el conjunto de acciones encaminadas a la consecución de los objetivos y propósitos de una entidad que nace de un ejercicio propio de la administración y se enfoca en facilitar la coordinación de una organización, como una tarea se ejerce dentro (contexto interno) y fuera de la institución (contexto externo), por parte del equipo directivo y que orienta controla todas las actividades curriculares y extracurriculares, procurando el éxito y la calidad del quehacer pedagógico y convivencial.

De igual manera, de acuerdo con lo que se entiende por gestión o por su actividad: el gestionar. Según (Rico, 2016) considera que:

(...) la gestión educativa es entendida como un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan. La institución es autónoma de definir sus criterios de gestión más adecuados y encaminados a responder con las necesidades educativas resultantes de la comunidad, más las exigencias legales de corte nacional e internacional. Se considera que la gestión (administración) es un proceso que induce al orden en la institución.

A modo de sintetización de esta parte, la gestión directiva, asume una responsabilidad ineludible para el director o el equipo directivo encargado de la conducción de la institución educativa. Según Analuisa y Pila (2020), nos ayudan a aclarar lo que se entiende por gestión en el ámbito educativo, señalan que:

La gestión se caracteriza por una visión amplia de posibilidades en el contexto real de la Institución Educativa para resolver alguna situación o alcanzar un fin determinado, (...) lograr aprendizajes significativos para cumplir con el perfil de salida del estudiante.

Podemos concluir, en el ámbito educativo, la gestión es el conjunto de acciones integradas para lograr objetivos a determinado plazo; de igual forma, es una acción administrativa en el área de conocimiento del directivo escolar, por tanto, es el nexo entre planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar.

En el Perú, la gestión educativa se la entiende como la función conducente a generar y sostener las estructuras administrativas como pedagógicas de un centro educativo como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente que permitan a los estudiantes desarrollarse como personas plenas, responsables y eficientes (MINEDU, 2002). En tal sentido, el Ministerio reconoce el papel importante que desarrolla el director de la escuela, tanto en la conducción como en la toma de decisiones pertinente a la buena marcha institucional. El director se configura entonces, como la máxima autoridad y como responsable de la gestión de los campos pedagógico, institucional y administrativo (MINEDU, 2003)

Para redondear la idea, asumimos el concepto de Villarreal (2005), quien señala que la gestión directiva es “el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo que comprende, entre otras, las administrativas, de personal, económicas, de planificación y de programación”.

Como puede apreciarse, la gestión directiva tiene como norte el mejoramiento de la calidad educativa, para lo cual demanda la planificación y ejecución de un plan o programa concreto y es asumido colectiva y responsablemente por los integrantes de una comunidad educativa.

2.2.1.3. Funciones de la Gestión Directiva

Partiendo de la idea que la gestión directiva es responsabilidad del director de la institución educativa y/o del equipo directivo, (Mejía, 2019); señala las siguientes principales funciones:

- Coordinar y supervisar la vida estudiantil mediante los procesos inherentes a la escuela. Comprende aquellas actividades comunes que se producen en la escuela. Entre estas se encuentran el desarrollo de las clases, de las actividades académicas eventos cívicos, culturales, el tiempo de descanso o receso, ingreso y egreso de estudiantes. Se entiende, asimismo que no solo es monitorearlos sino evaluarlos, de manera que puedan ser corregidos en caso necesario.
- Diagnosticar y gestionar la mejora permanentemente. El desarrollo de la actividad escolar es altamente dinámico. El desenvolvimiento de los estudiantes, en los docentes, en las políticas educativas, en la participación de la comunidad, exigen una permanente alerta sobre si se está o no respondiendo a las necesidades educativas institucionales. A partir del diagnóstico la gestión directiva estará en capacidad de responder y resolver la problemática que pueda presentarse. En tal sentido, se debe reconocer que la gestión no es algo acartonado (como se concebía tradicionalmente), sino una actividad en permanente movimiento. La planificación en ese sentido, es una herramienta válida y útil para una gestión eficaz y eficiente.

- Organizar, cohesionar y armonizar las relaciones del personal. En toda institución educativa confluyen personas de distintos estatus; unos son docentes, otros son los estudiantes, otros son los administrativos, otros los padres de familia, y otros las autoridades de jerarquía superior que intervienen supervisando a la institución. Esta diversidad de personas, muchas veces no son coincidentes en el tratamiento de la temática educativa institucional; muchas veces, tienen visiones diferentes de cómo debe conducirse la escuela. En estos casos, el directivo o gestor educativo tiene la difícil misión fomentar e incentivar la participación consciente y responsable de sus integrantes. Una tarea compleja y difícil es consecuentemente el manejo de las relaciones humanas. Pero la gestión directiva debe conducir a superar dichos problemas, buscando y aplicando mecanismos para que las relaciones humanas internas entre los miembros de la institución fluyan de manera armoniosa y comprometida; la comunicación es un buen instrumento para alcanzar ese objetivo. El estilo de liderazgo que se emplee será otra herramienta valiosa.
- Intervenir y gestionar con los padres de familia. La escuela no debe entenderse como una isla dentro de la comunidad socialmente reconocida; al contrario, es el eje del proceso evolutivo y de desarrollo de la sociedad. De allí que el gestor educativo debe propiciar el involucramiento de los padres de familia en las diferentes acciones que desarrolle, en su propósito de mejorar la calidad y eficiencia educativa. En ese sentido, debe integrarlos, tanto en las funciones de carácter económico, también en las culturales, sociales en donde participan sus hijos. Bajo esa perspectiva, el gestor educativo se convierte en un promotor, en un motivador para la organización y ejecución de programas en la escuela.
- Actualización en las políticas educativas, la teoría pedagógica y la teoría organizacional. Para el cumplimiento de sus funciones el gestor educativo debe estar al tanto de las políticas educativas, conocer a profundidad los retos y objetivos del Estado y el sistema educativo, los instrumentos normativos y disposiciones oficiales que se dictan para el desarrollo de la actividad educativa. Sabido es que el Estado, mediante el Ministerio de Educación, introduce cambios en el sistema educativo; mantenerse ignorante o poco conocedor de tales disposiciones coloca en desventaja a la institución en cuanto a los temas que se refieren a su vigencia como centro

educativo reconocido. De igual manera debe estar enterado de las teorías o doctrinas o enfoques pedagógicos o corrientes pedagógicas que fundamentan su currículo, de las formas didácticas que proponen para hacer de la institución una entidad actualizada y que marcha en función a la modernidad educativa. Finalmente, debe asumir conocimientos sobre los mecanismos, estrategias y paradigmas en materia organizacional. La dinámica en el funcionamiento de las organizaciones, en este caso educativas, no están paralizadas; por el contrario, se encuentran en permanente renovación. Consecuentemente, el director debe movilizar sus conocimientos en los campos político-educativos, el pedagógico y el organizacional-escolar.

Obviamente que el director o el equipo directivo que gestiona la marcha de una institución educativa, tiene muchas otras funciones que cumplir. Sin embargo, el objetivo central es que los procesos de aprendizaje de los alumnos alcancen el estándar que exige y espera la sociedad.

Bajo otro punto de vista, con las coincidencias del caso, (Pagano, 2021); considera que las funciones del gestor educativo, se puede identificar desde el tipo de actividad que genera; en tal razón, las funciones de orden serían las siguientes:

- Técnico-pedagógico: Son las que se refieren y están relacionados con el diseño y desarrollo del currículo, así como las tareas organizativas y orientadoras que asumen los docentes y que deben ejecutarse en el proceso formativo del estudiante.
- Administrativo: Corresponde a las actividades administrativas, dentro de ellas a la gestión burocráticas, apoyo logístico y la dirección del trabajo del personal subalterno (administrativo).
- Relativas al gobierno de la escuela: corresponde al funcionamiento de la escuela, la misma que debe ser producto de la coordinación de los equipos docentes, así como el seguimiento de los acuerdos asumidos, mediante los procesos participativos.
- Social: Ya se dijo. La escuela no es una isla. Se relaciona con la sociedad a la que sirve, en tal sentido, debe propenderse a la socialización de la problemática con la

finalidad de involucrar a los padres de familia principalmente, en la solución de los mismos, fomentando y practicando las relaciones humanas.

- Relativas a los asuntos personales: La comunidad educativa al estar conformada por personas, supone que cada una de ellos tiene y vive una problemática. En relación a ello, el gestor educativo debe asumirlos de manera tal que no afecten a la organización.
- Relativas a la formación permanente: En particular en el campo docente. Debe propiciarse la actualización y capacitación permanente; sin que ello quiera significar que el directivo o el grupo directivo no se comprometa en la misma gestión. Un personal directivo y docente capacitados tendrán un mejor desempeño docente, con una repercusión positiva en el alumnado y la sociedad.

Tal como puede desprenderse de las funciones señaladas por los dos autores antes señalados, las tareas y acciones que desarrollan los directivos son de naturaleza diversas y variada. Comprende prácticamente a la escuela como un todo. Es decir, en la gestión directiva, no pueden existir vacíos, sino que debe verse a la institución con un todo integral. De esa manera su funcionamiento será eficiente y contará con el respaldo de la comunidad a la que sirve.

2.2.1.4. Modelos de gestión directiva

Según (Casassus, 1999, p.2-5) es quien identifica y propone una secuencia de los modelos de gestión desarrollado y aplicados desde su introducción en el campo de la educación. Esta suerte de secuencialidad obedece a las cambiantes condiciones que se producen en el campo educativo, tal como las nuevas políticas educativas, la apertura de la escuela a los padres de familia y la comunidad, la inclusión de mayor número de estudiantes, los temas financieros, etc. Bajo ese contexto se hace identificable una forma de actuar por parte de los directivos o gestores educativos. Cada uno de ellos es prácticamente una respuesta a las limitaciones del anterior o a situaciones diferenciales del entorno, pero no invalida al anterior, significando en consecuencia, un avance en la perspectiva de un mejor logro.

Asimismo Casassus (1999) identifica siete modelos, los que son tratados y desarrollado posteriormente con mayor amplitud. La secuencia de estos siete modelos muestra una trayectoria que parte de una situación rígida, determinada y estable, para luego pasar a otras cada vez más flexibles, cambiantes e indeterminadas, las cuales demandan ajustes constantes mediante la innovación, (UNESCO, 2011, p. 23). Los modelos aludidos son los siguientes: normativo, prospectivo, estratégico, estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional.

A) Normativo:

El desarrollo industrial masivo, serial y la aparición de nuevas tecnologías como respuesta a las demandas sociales, propician el nacimiento de la planificación como instrumento para prever lo que se necesitará a futuro. En tal sentido, desde la década de los 50s hasta inicios de los 70s, siguiendo los modelos de la OCDE y CEPAL, la planificación se orienta, en el campo educativo, a la cobertura de la expansión del sistema educativo, se asume una visión cuantitativa y las reformas, van a girar sobre la cobertura del servicio educativo.

Por otro lado, la dinámica propia de la sociedad estaba ausente. En este modelo, las personas y sus interacciones están ausentes, constituyéndose en consecuencia un modelo de un alto nivel de generalización y abstracción; poco tenía que ver con la educación, puesto que, en la práctica, básicamente, se trataba de una forma de diálogo con el ministerio de Hacienda para la obtención y asignación de recursos financieros. Esta visión normativa se ensambla bien con la cultura normativa y verticalista del sistema educativo tradicional (Casassus, 1999, p. 6)

B) Prospectivo:

Los cambios políticos, sociales y económicos ocurridos en la década de los 60s y comienzo de los 70s, como la crisis generada por el alza del petróleo en el mundo, las revoluciones presentadas en Perú, Nicaragua, Colombia, Cuba, Chile, apuntan a considerar que el futuro único y cierto del enfoque o modelo normativo, se trastoque por una nueva visión. Los planificadores optan por considerar que el futuro ofrece muchas alternativas de cambio y remarcan que el futuro no se explica

necesariamente sólo por el pasado, sino que debe tomarse en cuenta las imágenes del futuro que se imprimen en el presente y que, en consecuencia, lo orientan. De esa manera el futuro es previsible, en función a la concepción de múltiples escenarios del futuro, se está diciendo que el futuro también es múltiple, y, por tanto, incierto.

Un ejemplo que puede permitir una visión más clara sobre este enfoque son las profundas reformas y/o transformaciones producidas en Perú, Cuba, Nicaragua, Chile, entre otros países latinoamericanos, con contenidos ideológicos diferentes a los tradicionales, implicando imágenes de carácter revolucionario y, por tanto, alternativos.

Si bien el estilo predominante continuó siendo el ejercicio cuantitativo, se introdujeron métodos que permitieron la posibilidad de identificar soluciones alternativas a problemas similares. En otras palabras, la planificación se flexibilizó y se impulsó la micro planificación con predominio de la toma de decisiones sobre opciones y proyectos alternativos predomina el criterio tecnocrático del análisis costo-beneficio (Casassus, 1999, p. 7).

C) Estratégico:

La crisis del petróleo, repercute en América Latina en la década de los 80s. Surge entonces la necesidad de tomar en cuenta las consideraciones económicas con la planificación y la gestión. Se parte de nociones básicas y generales, es decir si se planifica un escenario o futuro deseado es necesario dotarse de un modelo de gestión de normas que permitan llegar a ese lugar. En consecuencia, la gestión estratégica implica asumir la capacidad de articular los recursos que posee una organización, sean humanos, materiales, técnicos y financieros, con el futuro deseado.

A inicios de década de los 90s, se empieza a considerar el enfoque estratégico en el ámbito educativo. La planificación y la gestión estarán regidos mayormente por

la aplicación de nuevos instrumentos de análisis y proyección; en tal sentido se introduce y aplica el análisis FODA para determinar la visión y misión de las instituciones educativas. Es decir, es necesario conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas existen en el entorno para determinar las posibilidades del logro del futuro que se deseado. Este reconocimiento hace factible conocer sobre el comportamiento de las organizaciones del entorno, de manera que se puede saber con quienes se puede contar o a quiénes se tiene que enfrentar. Este reconocimiento, garantizaría el éxito de la planificación y gestionar, consecuentemente, con posibilidades de éxito (Casassus, 2000, P. 7).

D) Estratégico-situacional:

Este modelo surge durante la década de los 90s. Cuando se habla del modelo situacional se hace referencia a la viabilidad de las políticas de la ejecución de lo planificado. Se plantea, por tanto, su viabilidad técnica, económica, organizativa e institucional. Como dice Casassus este modelo “Se preocupa del análisis y del abordaje de los problemas en el trayecto hacia el objetivo o el futuro deseado, la gestión se presenta como un proceso de resolución de nudos críticos de problemas” (Casassus, 2000, p. 9).

Al plantearse una problemática en una situación dada, las formas de cómo resolverla genera la opción de buscar varias formas de hacerlo. Debido a esta situación, la escasez de recursos lleva a la planificación a convertirse en un ejercicio de técnica presupuestaria; la conducción política del proceso, conlleva al aseguramiento de la gestión del sistema mediante la concertación; y, finalmente, lleva a la fragmentación de la planificación y de la gestión susceptible de presentarse en diferentes lugares, rompiéndose el principio integrador y generando la aparición de múltiples entidades planificadoras. De lo señalado se desprende la fragmentación que, en el campo educativo, conduce a redefinir las unidades de gestión educativa. Bajo este proceso se concibe y entiende la descentralización educativa (Casassus, 2000, p. 10)

E) Calidad total:

El acto conocido como de calidad total viene de Japón como producto del éxito operado en la economía mundial. Se introduce en el sistema educativo norteamericano a mediados de la década de los 80s. y en América Latina recién a inicios de los 90s.

La calidad total se sustenta en la planificación, control y la mejora continua, en la producción de un objeto o servicio y, como es natural, la sociedad puso sus ojos en el proceso y exigió que la formación de sus hijos alcance los estándares que lo califiquen como de excelencia. Se habla desde entonces de calidad de la educación. En este proceso se hace visible la existencia de dos hechos importantes: el reconocimiento de un usuario (sociedad) y la preocupación del resultado del proceso educativo. “Es decir, un proceso en el cual se reconoce el derecho de los -diversos- usuarios del sistema educativo, a exigir un servicio de calidad de acuerdo a sus necesidades” (Casassus, 2000, p. 10).

Es cierto que medir la calidad total es altamente dificultoso. Se parte de la idea que no existe una definición única que conceptúe lo que debe entenderse por calidad, es decir cuándo se alcanza la calidad total. Sin embargo, el modelo no deja de ser interesante, ya que se inscribe en el proceso de mejora continua de los sistemas educativos, mediante operaciones que disminuyan la burocracia, reducción de costos, flexibilidad administrativa, aprendizaje continuo, incremento de la productividad y creatividad en los procesos. Todo ello implica el desarrollo y aplicación de sistemas de medición y evaluación de la calidad.

F) Reingeniería:

Ya no se plantea la calidad total como corolario del mejoramiento de la educación, sino que según este modelo se debe cuestionar radical y constantemente los procesos. Para responder adecuadamente a las necesidades, cada vez cambiantes de los usuarios, no solamente se debe mejorar lo existente, sino que debe cambiarse cualitativamente, partiendo de reconsiderar radicalmente cómo está concebido el proceso.

La reingeniería “se estima que la Calidad Total implica mejorar lo que hay, buscando disminuir los desperdicios y mejorar los procesos existentes, en una visión de conjunto de la organización. A diferencia de lo anterior, la reingeniería se define como una reconceptualización fundacional y rediseño radical de procesos, si es que se quiere lograr mejoras dramáticas en desempeño” (Casassus, 2000, p. 11).

Bajo lo planteado por Casassus respecto al modelo o visión de la reingeniería, se deduce que, si se quiere mejorar el desempeño en el campo educativo y del aprendizaje, se necesita un cambio radical de los procesos.

G) Comunicacional:

El lenguaje es la vía de trasmisión del pensamiento, concretado en actos u hechos, de manera que alcance la comprensibilidad y por tanto la ejecutabilidad adecuadamente. La importancia de la comunicación, para entender la gestión directiva, ha alcanzado importancia a partir de la segunda mitad de la década de los 90s del siglo pasado. El establecimiento de redes comunicacionales, conjuntamente con el manejo de las destrezas que correspondan, supone el cumplimiento de las acciones, coordinación de su práctica y claridad para el logro de los objetivos.

Todo proceso, para el tema que nos refiere, exige un completo entendimiento del caso y de esa manera asumir la toma de decisiones correctas que limiten y/o impidan la confusión y, por ende, el incumplimiento de las acciones conducentes a la mejorar de la calidad educativa. Significa ello que se asumirán responsabilidades compartidas, acuerdos y compromisos asumidos de forma corporativa en un trabajo de equipos cooperativos.

2.2.1.5. Competencias de gestión directiva

El funcionamiento de las instituciones educativas, para ser reconocidas y valoradas socialmente, necesitan de una gestión directriz acorde a las expectativas que se han cifrado en ellas. Es, entonces responsabilidad del director o equipo director imprimir

acciones que resalten la eficiencia y eficacia en el logro de mejores niveles de aprendizaje de sus estudiantes.

Por otro lado, la gestión directiva en dichos establecimientos debe estar signado por el enfoque o política educativa aceptada por las altas autoridades, en este caso del Ministerio de Educación. En el caso peruano, la gestión educativa, en general y particularmente en el orden pedagógico, se inscribe en los parámetros del constructivismo pedagógico. En tal sentido, el proceso formativo se desarrolla bajo el enfoque de competencias y el gestor educativo debe estar imbuido sobre la materia, es decir debe ser competente bajo ese rubro.

Venegas (2011), considerando lo que puntualizado por la OEA (Organización Estados Americanos y Ministerio de Educación Pública/OEA-MEP: 2006), señala que el profesional en administración de la educación como gestor, debe tener y desarrollar las siguientes competencias:

- Competencia conceptual: conocimiento y dominio de la fundamentación teórica de la administración educativa, de manera que tenga la base que sustente el ejercicio profesional, tanto como directivo como docente.
- Competencia técnica: poseer y desarrollar habilidades que demanda la administración educativa, poniendo en práctica los conocimientos aprendidos de manera adecuada y eficiente.
- Competencia de contexto: comprender, previa interpretación, el contexto social donde ejerce la función directriz.
- Competencia de comunicación: importante. Saber comunicarse, tanto en forma oral como escrita, para un mejor entendimiento con el entorno donde desarrolla la función.
- Competencia de integración: poseer capacidad y destreza teórica y práctica para integrar a los miembros de la comunidad educativa y lograr buenos resultados.
- Competencia de adaptación: poseer y desarrollar habilidades de adaptación a los cambios, en función a las circunstancias que se presenten y las nuevas prácticas educativas (tecnologías).

El Ministerio de Educación en Perú, en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) plantea cuatro dominios, o competencias que debe tener el docente, a partir del accionar efectivo y eficiente del gestor directivo (MINEDU, 2020, p. 24-26)

- Preparación para el Aprendizaje de los Escolares: Desarrollar e impulsar actividades que engloba todo lo pertinente a la organización, estructuración y elaboración de los planes de clases, la programación curricular, teniendo en cuenta las características cognitivas del estudiante y su contexto social, así como tener suficiencia académica para la selección de la metodología, recursos y material didáctico eficaces para el desarrollo de la práctica educativa.
- Enseñanza para el Aprendizaje de los Escolares: Conducir lo correspondiente a los métodos, técnicas y procedimientos que se aplicará en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos. El manejo de la didáctica adecuada permitirá generar un clima escolar adecuado, motivación permanente, así como el empleo eficiente de las estrategias metodológicas.
- Participación en la Gestión de la Escuela articulada a la comunidad: Incentivar a la participación democrática, crítica y colaborativa en la elaboración de los instrumentos de gestión, provocando la intervención de la familia, la comunidad educativa y todas las entidades de la sociedad, para el logro de aprendizaje de excelencia.
- Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente: Promover la realización personal y profesional del docente, mediante el aprendizaje permanente, de manera que se sienta identificado y reconocido del ejercicio de la profesión docente.

Al encarnar el director o el grupo directivo la gestión educativa, deben estar provistos de competencias que permita el logro de los objetivos de transformación de una institución educativa. Bajo este miramiento, se puede reconocer competencias de importancia y que se ajustan o amoldan a las concepciones actuales del campo pedagógico, a partir de los enfoques cognoscitivo, psicomotor y afectivo, con miras a la elevación del estándar de aprendizaje de los alumnos.

Estas competencias según los autores son las más reconocidas, sin embargo, es importante visualizar su efectividad a través de los desempeños de los directivos en las diferentes áreas de desempeño donde, por otro lado, destaca la ética como eje transversal.

2.2.1.6. Instrumentos de gestión directiva

Siendo el objetivo central de la gestión directiva, se han propuesto y se aplican distintos instrumentos o herramientas que permite al director o gestor educativo la plasmación de su trabajo en beneficio de la escuela.

Mediante la Resolución Viceministerial No. 089-2019-MINEDU, se aprueba la norma técnica “Disposiciones para la Elaboración de Instrumentos de Gestión de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica”. En el acápite de Disposiciones Generales, se define a los Instrumentos de Gestión en el sentido de que “son documentos técnicos normativos que regulan diversos aspectos de la gestión institucional y pedagógica en función a las necesidades de la comunidad educativa y su entorno regional”.

Más adelante en el mismo instrumento normativo, se dice “Adicionalmente (...) los instrumentos de gestión se constituyen en como herramienta de mejora continua para la gestión del Modelo del Servicio Educativo (MSE) en el marco del cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad a las que hace referencia la Ley 30512 (Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior)”. Dentro de dichos instrumentos considera a los siguientes: Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Proyecto Curricular Institucional, Reglamento Interno y Manual de Procesos Académicos.

El gestor educativo debe conocer y manejar tales instrumentos, dado que sobre ellos gira el desenvolvimiento institucional y sobre ellos descansa la calidad de aprendizaje de los estudiantes. A continuación, de manera sintetizada, se tratará sobre cada uno de los instrumentos o herramientas señaladas.

a. Proyecto Educativo Institucional (PEI)

Es una herramienta muy importante. Su formulación, se efectúa anualmente y constituye una herramienta para liderar cambios planificados en la educación, en

contextos específicos mediante la acción de la institución educativa en la formación integral de las personas y mostrando actitudes de solidaridad, cooperación mutua, participación activa, responsabilidad social y compromiso. Asimismo, define la identidad de la institución educativa presentando una propuesta singular y ayuda a orientar en forma coherente, ordenada y dinámica los procesos pedagógicos, administrativos, institucionales y comunitarios; resulta de un proceso creativo y participativo de los diversos miembros de la comunidad educativa.

b. Plan Anual de Trabajo (PAT)

Contiene las actividades y el tiempo para el cumplimiento de los objetivos estratégicos previstos en el PEI, el plan operativo anual de las APAFAS, debidamente articulados. Este documento de gestión parte del diagnóstico situacional formulado a comienzo del año escolar y establece las estrategias y metas a alcanzar, priorizadas, así como los recursos materiales y financieros para su cumplimiento.

c. Proyecto Curricular Institucional (PCI)

Si bien tiene como marco el Diseño Curricular Nacional (DCN), su elaboración parte de la diversificación curricular que, partiendo del diagnóstico de la realidad particular en que se desenvuelve la entidad educativa y su contexto social de desarrollo, considera las necesidades específicas de aprendizaje. Forma parte del PEI.

d. Reglamento Interno

Es un documento formulado en base a la normatividad sobre materia de obligaciones, deberes y derechos de quienes administrativa y profesionalmente están vinculados a la institución educativa. Mediante su estructuración se reconoce las competencias y niveles de jerarquía de manera que permite fluidez en el funcionamiento de la institución educativa.

e. Manual de Procesos Académicos

En sí el reglamento de organización y funciones. Estable las funciones que deben cumplir cada uno de los órganos integrantes de la institución educativa, así como los cargos y las relaciones que se establecen entre los involucrados administrativa y profesionalmente con la institución.

La formulación de los instrumentos de gestión señalados, deben tener muy en cuenta, para su formulación, que deben partir de la realidad o contexto en que se encuentran.

2.2.1.7. Dimensiones de la gestión directiva

Álvarez, et al. (2013), así como el Ministerio de Educación del Perú (2011, pp. 29-37), entre numerosos otros autores que refieren sobre el tema, consideran que existen cuatro principales dimensiones para entender la gestión educativa, desde la óptica de la gestión directiva o del grupo directivo. Los principales o centrales, de acuerdo a ellos, son: organizativo-institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

En el presente trabajo no entraremos a distinguir, a profundidad, cada uno de ellos; debido a que para efectos del objetivo que se proponen en el presente trabajo, nos interesa el tratamiento de los aspectos referidos al Liderazgo pedagógico, la Gestión institucional y la Calidad educativa, como dimensiones de la gestión directiva, tal como se verá más adelante.

A. Dimensión organizacional/institucional

El funcionamiento de una institución educativa se basa en la presencia e intervención de profesores y directivos, así como los estudiantes y los padres de familia, que bajo normas y exigencias preestablecidas asumen un estilo de funcionamiento que los distingue de otra institución semejante.

Entre los aspectos que comprende esta dimensión, se distingue a la estructura formal (organigrama, tareas, división del trabajo, uso del tiempo y espacios) y la estructura informal (roles que asumen sus integrantes). Ambos implican el desarrollo de capacidades individuales y colectivas para que la escuela decida de manera autónoma y

competente, las transformaciones o cambios que requiere para mejorar el servicio educativo. En este sentido, se debe tener muy en claro las políticas institucionales, es decir de los principios, visión y misión reconocidos que orientarán el camino a seguir y asegurarán el cumplimiento de las estrategias de gestión.

De igual manera, son necesarios contar con la experiencia de aprendizaje y experimentación, por lo que la institución debe asumir acciones de perfeccionamiento, innovación, y mejora de sus integrantes para impulsar y llevar a cabo adaptaciones y concretar significativamente las intencionalidades educativas

B. Dimensión pedagógica-didáctica

Esta dimensión se refiere a las actividades propias de la institución educativa, al quehacer que la diferencian de otras y que son caracterizadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Su importancia radica sustantivamente en la forma de cómo se educa, qué materiales e instrumentos emplean para educar, el programa curricular, los procedimientos metodológicos-didácticas que hacen que el aprendizaje sea una actividad creativa, atractiva y potencializadora para los estudiantes.

En ese conjunto de actividades destacan los vínculos que se establecen entre los actores que construyen el conocimiento en base a las teorías de enseñanza y aprendizaje innovadores y actualizados que responden a las necesidades demandas por la sociedad a la que sirve.

Los contenidos que cimentarán el aprendizaje se encuentran en los currículos de estudios. Este debe ser producto de la confluencia de posiciones de la comunidad educativa, en base a las políticas educativas vigentes, que con base de reflexión colectiva, tras discutir y arribar a consensos sobre la pertinencia de los planteamientos curriculares preescritos, será factible arribar a consensos conducentes a proponer las finalidades e intencionalidades educativas bajo las cuales la escuela y su comunidad orientará su estrategia de intervención educativa.

C. Dimensión administrativa

Comprende las acciones y estrategias de manejo de recursos humanos, materiales, financieros, así como los procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa. También corresponde a esta dimensión velar por el cumplimiento de la normatividad establecida, así como asumir la supervisión para el cumplimiento eficaz de los mismos, de manera que pueda constituirse en un soporte importante para los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Otro aspecto a considerar es que bajo esta dimensión los directivos o gestores educacionales busquen compatibilizar los intereses individuales con los institucionales, de manera que la toma de decisiones no dificulte y menos perjudique la imagen institucional.

D. Dimensión comunitaria

Ya se señaló anteriormente: la escuela no es una isla dentro de una colectividad. Su existencia exige el involucramiento de la comunidad en el quehacer educativo de la institución. En consecuencia, se debe gestionar la participación espontánea, en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro.

Para el logro de este propósito, el gestor educativo debe adentrarse en el conocimiento de la cultura de los agentes educativos, lo que permitirá construir un escenario que desarrolle y reproduzca la práctica educativa en un tiempo y espacio determinado. El entendimiento y la interpretación del comportamiento social y el significado de los diferentes actos comunitarios, conduce a la identificación institucional como parte de la comunidad, lo que refuerza el logro de un mayor compromiso y responsabilidad comunitaria en la atención de las problemáticas educativas diagnosticadas.

Las dimensiones referidas anteriormente, no son estancos o bloques separados, desarticulados, sino que constituyen una forma de unidad orgánica, dado que las acciones o decisiones que se den o produzcan en algunas de ellas impactan en las otras.

Para entender, en mayor detalle, la gestión directiva de los directores o equipos directivos, es pertinente, ya lo señalamos en párrafos anteriores, considerar otros aspectos o campos en donde se manifiesta la gestión directiva. Se trata del liderazgo pedagógico, la gestión institucional y la calidad educativa.

2.2.1.8. Liderazgo pedagógico

En un concepto básico, el liderazgo pedagógico es el conjunto de acciones dirigidas a orientar, motivar y regular la ejecución de prácticas para dinamizar y optimizar las prácticas educativas en una institución educativa. Implica, este breve razonamiento, que el líder pedagógico es un agente importante para mejorar de la calidad educativa, porque asume la conducción de los procesos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios, supervisores y demás personas comprometidas en el campo de la educación.

El tema educativo, como sostenemos a lo largo de este capítulo, es complejo. Su accionar demanda la presencia de un gestor de impulse partiendo, en muchos casos desde aspectos menores para lograr objetivos mayores. La presencia del liderazgo, en tal sentido, adquiere relevancia. Concordante con este planteamiento, el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2021, p. 28), propone lo siguiente:

La gestión requiere prácticas de liderazgo para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en la transformación educativa. Tal como lo han venido avalando diversos estudios en las últimas décadas, la construcción de escuelas eficaces requiere líderes pedagógicos. No hay transformación sobre la base de autoridades formales, impersonales, reproductoras de conductas burocráticas.

Por su parte, Medina y Gómez (2014), en su estudio sobre el liderazgo pedagógico, señalan:

“Que las competencias más valoradas en los directivos son la gestión humana y la técnica, y subrayan la importancia de la formación del directivo como líder pedagógico. La competencia de gestión significa claridad y coherencia en la toma de decisiones. Implica que el líder ha de comprometerse con la mejora de la

docencia y de las prácticas educativas, como condición para lograr el aprendizaje de los estudiantes. La competencia de carácter humano tiene un lugar prioritario en la educación actualmente. Demanda de los directivos la combinación de inteligencia emocional, empatía, comunicación, sensibilidad, honestidad y apertura. El liderazgo tiene, para estos autores, una naturaleza eminentemente humanista en tanto exige compromiso con los valores educativos”.

En la conducción de las cuestiones pedagógicas, existen diferentes modelos. Sin embargo, los modelos transformacionales, de armonía emocional, de colaboración, distribución, etc., que consideran el liderazgo como una síntesis de múltiples realidades socio-relacionales, son las que sitúan al liderazgo en el eje de reconocimiento de su identidad, emociones y necesidades de las personas que forman la organización, actuando como generador del desarrollo integral del resto de las personas de la Institución, tal como refieren Medina y Gómez (2014, p. 92)

Un aspecto que merece resaltarse es el que afirma Giménez, A. (2016) “La construcción de escuelas eficaces requiere líderes pedagógicos que promuevan procesos de aprendizaje y contribuyan a sensibilizar y convocar a trabajar en colaboración. En definitiva, el liderazgo promueve el trabajo generativo”. Implica que el liderazgo pedagógico para el desarrollo de procesos de mejoría de la calidad educativa, debe identificar y plantear los problemas que aquejan a la comunidad educativa en función a los valores reconocidos por dicha comunidad.

En Perú, según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2015, p- 12), “El líder pedagógico convierte la escuela en un espacio amplio del aprendizaje y no permite que se convierta en una suma de aulas desconectadas entre sí, más bien, integra recursos y acciones para lograr que su escuela actúe como un todo planificado para generar aprendizajes”. Consecuente con ello, precisa que el líder pedagógico debe ser:

- Gestor del currículo, promoviendo el trabajo en equipo con los docentes.
- Promotor del cambio, sugiere ideas innovadoras, comunica experiencias exitosas de otros colegas o escuelas.

- Monitor de la implementación de las acciones educativas, orientados al logro de las metas y resultados. Procesa la información para tomar decisiones correctas y oportunas.

Lo tratado hasta el momento confirma el rol importante que le compete al líder pedagógico. Es el que promueve el desarrollo educativo comprometiendo en esta tarea a la comunidad educativa, vale decir a los profesores, administrativos, padres de familia, etc. para la transformación de las actividades de enseñanza-aprendizaje, en el propósito de una mejor formación del educando.

2.2.1.9. Gestión institucional

Uno de los objetivos centrales del gestor educativo o de la gestión directiva es procurar el funcionamiento integral y positivo de la institución en beneficio de su comunidad, en especial de la institución educativa. En esa perspectiva, la gestión institucional tiene que ser congruente con el objetivo de la institución educativa. Dicho de manera más simple, se requiere gestionar un “ambiente” o “contexto” propicio para el aprendizaje. No es suficiente la práctica de un orden y disciplina permanente, sino que se requiere generar procesos de motivación entre los miembros de la comunidad educativa y, éstos, se constituyan en motores al servicio del aprendizaje.

Para clarificar más el concepto de gestión institucional, tomaremos en cuenta lo que dice Segovia, (2014, p. 73):

La Gestión Institucional (...) debe entenderse como la interrelación entre las personas o grupos humanos, el manejo y conducción de elementos y agentes organizativos sobre los cuales recae la responsabilidad de crear las mejores condiciones posibles para el desempeño organizacional. Condiciones que requieren tomarse en cuenta, y que definen el ambiente, clima o ecosistema dentro del cual opera y se encuentra inmersa la organización, por otro lado, la operatividad, naturaleza y alcance de las funciones administrativas básicas, en la perspectiva de lograr resultados y propósitos previstos.

Otro concepto que ayuda a entender más el tema es el declarado por la Comisión Nacional de Acreditación de Chile (2021), que afirma que:

La gestión institucional se entiende como el conjunto de políticas y mecanismos destinados a organizar las acciones y recursos —materiales, humanos y financieros— de la institución, en función de sus propósitos y fines declarados. Considera la organización y estructura institucional, el sistema de gobierno y la administración de recursos humanos, materiales y financieros

Las concepciones anteriores implican reconocer que la conducción institucional hacia las metas que se propongan, obedece al proceso planificar y que estaría reflejado en el PEI. Consecuentemente, el camino a recorrer y ejecutar estará orientado o guiado por el gestor educativo.

Obviamente que la literatura o lo que se teoriza, muchas veces, no responden a la realidad; pero son objetivos que debe tener en cuenta el gestor educativo. Una imagen que refleja esta situación es la que plantean (Mena, et al. 2021, p. 3)

Uno de los principales desafíos para los actores del sistema educativo en relación a la Gestión Institucional se asocia con la toma de conciencia de que una organización educativa debe compartir un horizonte hacia el cual avanzar y en función de éste, articular tanto las prácticas cotidianas en el ámbito de las actividades de enseñanza aprendizaje y de las normas y prácticas de convivencia, como los proyectos y programas de innovación y las actividades administrativas que se realizan con la comunidad, entre otras.

Si bien pueden distinguirse algunas limitaciones respecto a la gestión institucional, el líder pedagógico para desarrollarlo con eficiencia, debe entender que la “La gestión institucional es un proceso que optimiza la conducción de los proyectos y del conjunto de acciones relacionadas entre sí, por lo que la administración se emprende para promover y posibilitar la consecución de los objetivos planteados al interior de una institución educativa” (Luna, 2018).

Conectado con la concepción anterior, Casassús (2005) afirma que “para lograr una gestión institucional educativa eficaz, es uno de los grandes desafíos que deben enfrentar las estructuras administrativas para abrir caminos y facilitar vías de desarrollo a un verdadero cambio educativo, desde y para las escuelas”. Por tanto, la gestión se constituye como una herramienta para promover eficientemente el servicio educativo.

De acuerdo a la legislación educativa peruana, la gestión institucional tiene la finalidad de orientar y supervisar la aplicación de la política y normatividad educativa en lo que se refiere a Gestión Institucional, en las Instituciones y Programas Educativos. En esa medida, ha establecido funciones, entre las que destacan: la realización acciones de coordinación y otras que tiene que ver con la formulación de los documentos de gestión, entre otros, como:

- Proyecto Educativo Local o Plan Estratégico y sus respectivos Planes Operativos
- El Presupuesto de Anual o de Apertura
- Presupuesto Analítico de Personal-PAP
- Cuadro Para Asignación de Personal- Estructural
- Reglamento y Manual de Organización de Funciones
- Manual de Procedimientos Administrativos
- Programa o Plan General de Capacitación en Gestión Institucional
- Carta Educativa, TUPA y otros que corresponda al Área.

2.2.1.10. Calidad educativa

Cuando se habla de calidad educativa es ingresar a un campo difícil de identificar bajo término precisos. En todo caso, para ubicarnos en el tiempo ¿qué se entiende por calidad educativa? En la revisión sobre el concepto se encuentran significados relacionados con el tiempo o con la política educativa de los entes que la rigen. De allí que se ha coincidido en remarcar que cuando se habla de calidad, se está refiriendo a un término polisémico, porque puede tener diferentes significados.

En todo caso, como afirma (Mejía, 2015) “Esta problemática comienza a desarrollarse en forma en la década del 60 cuando el informe Coleman afirmaba que la

escuela nada agregaba como resultados educativos a todos aquellos componentes previos que ya estaban básicamente en el mundo del niño, específicamente lo que le daba el origen familiar y las que tenía como características personales. Se pregunta por lo que agrega la escuela al proceso de socialización vivido por los niños (p. 8).

Concordante con ello, también debe reconocerse que en todos los tiempos se ha buscado el mejoramiento de la calidad educativa. De allí el surgimiento de los enfoques pedagógicos que, en grandes tramos, han transitado desde lo conocido como la escuela tradicional a la nueva escuela. De manera simple puede afirmarse que la calidad no viene a ser sino la búsqueda del mejoramiento continuo el proceso educativo.

Por otro lado, en los últimos tiempos, probablemente como consecuencia de la aplicación de las pruebas PISA, el tema se ha agudizado. (Martínez, 2018), por ejemplo, resalta la preocupación por la calidad educativa, se ha extendido por el mundo. Dice:

La preocupación por la calidad de la educación que se ha extendido en el mundo puede verse como positiva, en la medida en que ha conseguido que una parte de la sociedad, que no mostraba interés por estas cuestiones, se preocupe por lo que ocurre en la escuela y participe en acciones de mejora, a partir de la conciencia de que es importante para el futuro de los niños y de la sociedad. Algunas formas que adopta dicha preocupación, sin embargo, son dañinas para la educación, como la destructiva competencia que propician los engañosos ordenamientos derivados de las pruebas en gran escala y las superficiales discusiones derivadas de ellos, a las que son tan proclives los medios de comunicación.

Según (Hernández, 2012) nos indica que la calidad en el ámbito educativo su aparición data de la década de los ochenta impulsado en un principio por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (O.C.D.E.) y, posteriormente por las Comisiones Europeas, quienes señalan que:

(...) una educación será de calidad en la medida en que todos los elementos que intervienen en ella se orientan a la consecución de las expectativas que la sociedad deposita en el sistema educativo. La calidad de la educación se lee de acuerdo con los patrones históricos y culturales que tiene que ver con una realidad específica,

con una formación social concreta, en un país y momento concreto cuyos factores dependen de: la calidad de los aprendizajes, la calidad de los docentes, la calidad de los textos, la calidad de la infraestructura, entre otros (p.25).

Siguiendo esta línea de reflexión de las exigencias del sistema de gestión de calidad, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE, 2018), hace referencia a los principios que establece la norma ISO 21001: 2018 en la que indica que el aseguramiento de la calidad desde el ámbito de la educación se da en los siguientes términos:

- El sistema de gestión, es el conjunto de elementos de una organización, interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y los procesos para lograrlos.
- Los elementos del sistema establecen la estructura de la organización, los roles y las responsabilidades, la planificación y la operación.
- El alcance de un sistema de gestión puede incluir la totalidad de la organización, funciones específicas, secciones específicas o una o más funciones dentro de un grupo de organizaciones (p.7).

Una educación de calidad, posibilitará el desarrollo equitativo para asegurar el futuro de la sociedad. El Proyecto Educativo Nacional al 2021 (2006), postula que:

(...) una educación renovada ayudará a construir una sociedad integrada — fundada en el diálogo, el sentido de pertenencia y la solidaridad— y un Estado moderno, democrático y eficiente. Dotará al país de ciudadanos participativos, fiscalizadores, propositivos, con capacidad de liderazgo e innovación dando así vida Una educación renovada ayudará a construir una sociedad integrada — fundada en el diálogo, el sentido de pertenencia y la solidaridad— y un Estado moderno, democrático y eficiente. Dotará al país de ciudadanos participativos, fiscalizadores, propositivos, con capacidad de liderazgo e innovación dando así vida sostenida a la descentralización. La urgencia de un nuevo horizonte entre peruanos, es una meta que también necesita de mejores escuelas, mejores docentes y, en suma, de una mejor concepción de la educación que precisamos —esto es,

de la imagen de nosotros mismos que queremos construir y con la que deseamos vivir (p. 28).

Para el logro de esos objetivos, se requiere innovaciones en el campo educativo, gestión que debe estar conducido por las autoridades o gestores educativos. En esa dirección debe observarse la pertinencia de los propósitos, los que deben ser concordantes y satisfacer las necesidades sociales en el tiempo presente como en el futuro del estudiantado en el nivel que se encuentre.

2.2.2. Desempeño docente

2.2.2.1. Generalidades sobre desempeño docente

Para muchos padres de familia el resultado del proceso educativo de sus hijos descansa en la actividad desarrollada por el docente durante el tiempo que dura el proceso educativo. De allí que se forma la opinión generalizada respecto a la calidad educativa. Si de la escuela el educando egresa con buenas calificaciones y con formación humana adecuada, es de buena calidad, caso contrario es de mala calidad.

Para entender esta lógica y entender lo que implica hablar sobre desempeño docente, se deben tocar diferentes ángulos. En primer lugar, debe partirse de considerar que el docente o profesor no es un genio (pueden existir) y que tiene la capacidad de transformar al niño y lograr una educación integral que satisfaga a todos los padres de familia y a la sociedad en su conjunto. Al ser un ser humano, como todos los demás, presenta características disímiles, fruto de su existencia dentro de una realidad social, cultural, económica, política y hasta religiosa. En su calidad de persona y profesional de la educación se refleja la complejidad social en la que se desenvuelve.

Por otro lado, debe entenderse que la composición del alumnado también es otra realidad a analizar y comprender. La extracción social, particularmente la familia de donde procede, hace que sean diferentes, tanto en sus capacidades, intereses u posiciones individuales.

Finalmente, debe entenderse que los contenidos a enseñar, guardan distancia de la realidad en donde se desempeñe. Debe recalcar que los contenidos vienen digitalizados

desde el nivel central y muchas veces no responden a las realidades en donde se produce el proceso enseñanza-aprendizaje. La diversidad cultural, dificulta uniformidad de la temática a enseñar. ASA esto debe agregarse la parte física de la institución, es decir la parte material que permita un desenvolvimiento adecuado en el desarrollo de las prácticas educativas.

Todo lo anterior conduce a aceptar que el desempeño docente, es heterogéneo y está diferenciado por los niveles socio-culturales. Sin embargo, existen algunos parámetros para entender sobre el tema, es decir se puede pergeñar algunos conceptos referentes a tal. Así, por ejemplo,

Según (Saravia, y López, 2008), señala que:

“El desempeño docente es así el accionar del educador como profesional experto en el campo educacional y “comprende también el sentirse apropiado del saber pedagógico que es la creación de conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los alumnos” (p. 89)

En opinión de (Montenegro, 2007, p. 18) el desempeño docente se entiende “como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”.

Igualmente, Vidarte (2005, p. 45) considera que “El desempeño docente no solo debe abarcar su capacidad de transmisión de sus conocimientos sino también debe tener el tino para aprovechar al máximo los escasos recursos educativos. Y agrega que la falta de mobiliarios y recursos educativos (...) no debe ser la disculpa para decir que la calidad de la enseñanza podría ser mejor si se contara con tales recursos”

La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO, 2013), considera que el desempeño docente debe estar a la altura de las exigencias de la época y la sociedad en que enmarca. “El pilar fundamental de la calidad educativa son las capacidades profesionales docentes: si los alumnos no se

encuentran en sus aulas con docentes capaces de generar mayores oportunidades de aprendizaje, el genuino mejoramiento de la calidad educativa no se producirá” (p. 11).

Bajo el entendimiento anterior, el desempeño profesional docente viene a significar como la balanza que equilibra el cumplimiento de las acciones pedagógicas asignadas y el resultado de la actividad educativa que se reflejan en los logros de capacidades en los alumnos y el prestigio que adquiere la institución educativa donde ejerce su función el docente; constituye entonces, la forma en que las personas realizan su trabajo, está relacionada con lo que hacen o manifiestan en el contexto donde laboran.

Si bien existen diferentes enfoques conceptuales para entender lo que comprende el desempeño profesional docente, podemos sintetizar con lo que expone (Pereyra, 2009) quien considera al desempeño docente:

(...) como la actuación del educador que implica varios factores: entre ellos los más relevantes son la formación inicial del como docente; la participación en programas de capacitación y el desarrollo profesional continuo; las competencias profesionales que orientan, guían, controlan y evalúan el proceso educativo; el desarrollo de actividades que se realizan en el trabajo diario y comprenden la tarea educativa; y el hacer reflexivo del educador en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña (p. 19).

Por su parte, Robalino (2005), refiere al desempeño docente como:

el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (p. 11).

Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2007) designa al desempeño como “un conjunto de prácticas o desempeños que corresponden al trabajo pedagógico del

docente y que gozan de reconocimiento profesional derivados de la investigación, el juicio de especialistas y la experiencia” (p.11).

Las concepciones anotadas hasta aquí, aparte de las muchas otras existentes en diferentes publicaciones, dan el soporte para remarca que la función docente, en consecuencia, su desempeño, es de trascendencia. De allí que es probable que se ajuste a la calificación de que, sin docentes, los cambios educativos no son posibles. En tal sentido, junto a (Almeida, 2020), se puede decir que “El desempeño expresa la interrelación de las habilidades de los docentes para la orientación, guía, control y evaluación del proceso educativo hacia un desarrollo escolar ideal, ya que con esto exhibirá la autoridad de las diligencias y funcionalidades que están destinadas a ese trabajo” (p. 90).

2.2.2.2. Teorías del desempeño

El ejercicio profesional docente es una acción que implica consideraciones desde diferentes puntos de vista. La complejidad, en muchos casos, genera su entendimiento también desde puntos divergentes; sin embargo, se ha tratado de entender que en el accionar docente intervienen factores, los que han sido concretados en lo que se denominan las teorías que explican y sustentan el desempeño profesional docente.

Entre las teorías que buscan explicar el desempeño docente, se encuentran concepciones que vienen desde el siglo pasado y que se mantienen, dado que son pocos los estudiosos que han asumido un tratamiento actualizado. Entre estas teorías, por ejemplo, se encuentran las planteadas por Ausubel, Vygotsky, Mc Gregor, entre otros. En esta parte, haremos referencia a ellos, considerando que nos permite entender con mayor amplitud las diferentes consideraciones que se deben tener en cuenta para comprender mejor el desempeño del profesional en el campo educativo.

A. La Teoría de Ausubel

Según Ausubel (1983) parte del principio central de la educación. Señala que el proceso de aprendizaje implica tener en cuenta la existencia de diferentes elementos y condiciones para que se produzca el aprendizaje. En ese entender,

atribuye importancia al cumplimiento de “una serie de elementos como: intencionalidad, reciprocidad, trascendencia, mediación del significado y mediación de los sentimientos de competencia y logro. Con el objeto de que el alumno continúe presentando una actitud favorable para el aprendizaje significativo, es esencial que se sienta capaz y reconozca que este proceso le sirve para alcanzar el éxito” (p. 45).

Según (Ausubel, 1983) concibe que el trabajo pedagógico, para el caso el desempeño docente, debe basarse en el conocimiento del contenido del tema y que ese contenido debe llegar al alumno de manera que aprenda. Sostiene que:

Es de sentido común afirmar que un buen docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes. El trabajo pedagógico representa el fundamento para la demostración de su nivel profesional donde el profesor debe saber, y lo que debe saber hacer en la práctica. Es la demostración de un conocimiento amplio del contenido con las disciplinas que enseña relacionándolas con otras disciplinas y con la realidad contextual. Es hacer su materia interesante, planificando adecuadamente su proceso educativo. Es saber usar prácticas educativas contribuyendo a la formación de valores, empleo oportuno y adecuado del material educativo en el desarrollo de los temas con el propósito de generar aprendizajes duraderos (p. 78).

En consecuencia, el docente tiene como reto el lograr que el alumno aprenda, relacione y aplique el contenido en cualquier ámbito en que se encuentre. En otras palabras, el alumno debe estar en capacidad de desenvolverse sin problema en la sociedad.

Ausubel, plantea entonces que el docente es el motor principal para el aprendizaje del alumno y que su producto debe encajar dentro del contexto en que se desarrolla.

B. La Teoría de Vygotsky

A decir de (Regader, 2021) la Teoría Sociocultural de Vygotsky pone atención en la participación proactiva de los menores con el entorno que les rodea, siendo el desarrollo cognoscitivo fruto de un proceso colaborativo con su contexto social.

Bajo la premisa anterior, Vygotsky (1978), considera que el desempeño docente es vital y esencial para el aprendizaje del alumno. Considera al docente como facilitador del desarrollo para que utilizando estrategias corporativas sea capaz de construir aprendizajes más estructurados. Asimismo, resalta que el aprendizaje en equipo o colaborativos, es más eficiente que el aprendizaje individual. De esta afirmación se desprende que el aprendiz está ligado íntimamente al contexto social al que pertenece.

Según Vygotsky, el aprendizaje es producto de la interrelación con individuos que tienen mayores competencias y que desarrollan habilidades y capacidades existentes en el espacio sociocultural en que se desenvuelve. De allí que el docente, “(...) Para ser eficiente en su desempeño tiene que conocer los intereses de los estudiantes, sus diferencias individuales, las necesidades evolutivas de cada uno de ellos, los estímulos de sus contextos familiares, comunitarios, educativos, y contextualizar las actividades, etc. (p. 65).

Como puede apreciarse, bajo la concepción de Vygotsky, el desempeño está vinculado directamente con el manejo de conocimientos del entorno y en correspondencia con las necesidades de ese entorno social. Es decir, sin importar la asignatura que desarrolle, ni el nivel en que se encuentre el educando, el docente pone de manifiesto su capacidad de enseñar, o pone en relieve su desempeño, cuando cumple su función de:

Enseñar a pensar; es decir, desarrollar en los educandos un conjunto de competencias cognitivas que le permitan optimizar sus procesos de razonamiento. Enseñar sobre el pensar; es decir, estimular a los alumnos a tomar conciencia de sus propios procesos y estrategias mentales (metacognición) para lograr controlarlos (autonomía) (p. 76)

C. La Teoría “X” “Y” de Douglas Mc Gregor.

Esta teoría se planteó para explicar la conducta del personal administrador y laboral en la empresa, es decir, gira sobre el manejo y conducción de los recursos humanos. Así, Douglas Mc Gregor (1960) afirma que:

Las organizaciones funcionan sobre la base de los supuestos que tienen los administradores respecto al comportamiento humano del personal a su cargo y teniendo en cuenta esos supuestos sobre comportamiento humano, se elige una forma como relacionarse con ellos, de dirigirlos, de esperar resultados. Sin embargo, una premisa importante es el estilo de administrar (depende de la personalidad del que dirige) (p. 53).

Sustentando su teoría Mc Gregor, explica que existen dos formas de dirección, a los que denomina estilo “X” y estilo “Y”. En cuanto al primero lo describe como un comportamiento aversivo a la asunción de responsabilidades. Quienes se encuentran y actúan bajo ese estilo son personas que evaden responsabilidades, es decir solamente actúan cuando son presionados, amenazados con ser sancionados en caso de incumplimiento. En cuanto a los segundos, la mayoría son personas creativas, participativas, plantean soluciones y disfrutan cumpliendo con sus obligaciones.

Aplicada esta teoría al campo educacional, se encuentra la existencia de alumnos que actúan cuando se les motiva con una recompensa, o son amenazados con castigos en caso de incumplimiento de tareas, son coaccionados para el logro de aprendizaje (Teoría “X”); mientras que otros estudiantes son los que tienen motivación, capacidad de asumir responsabilidades, potencialmente son favorables a la innovación (Teoría “Y”)

Algunos docentes, en los tiempos actuales, actúan de la manera sucintamente descrita antes. La escuela tradicional se basaba fundamentalmente en la imposición del docente y la pasividad del estudiante; mientras que, en los tiempos actuales, frente al desarrollo de la escuela nueva y los paradigmas

contemporáneos, el desempeño docente ha cambiado y se incentiva a la creatividad, la actitud crítica, la reflexividad del estudiante.

D. Teorías recientes

Un enfoque teórico reciente, parte del principio de reconocer que el docente es un profesional de la educación. Es un trabajador en la educación; por lo mismo, las teorías del desempeño están referidas a entender los factores actuantes de ese mismo proceso. Para Klingner y Nalbandian, (2002, p. 252) expresa que “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento”, asimismo consideran las siguientes teorías:

a. Teoría de la equidad.

Relaciona la percepción del trabajador con el trato que recibe (justo o injusto). El trato puede motivar a la eficacia en el trabajo, así como la buena voluntad expresada en las relaciones dentro de la organización. Si bien el buen trato se basa en juicios subjetivos, Klingner, D.E. y Nalbandian reconocen que “la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: a) el rendimiento; b) y la equiparación con otros” (p. 253).

b. Teoría de las expectativas

Principalmente se basa en el reconocimiento de los sentimientos de satisfacción de los empleados, por tanto, irradian un mejor desempeño laboral frente a las demás personas. Para Klingner y Nalbandian (2002) son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones (p. 253).

Es indudable que esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, ya que como ser humano también tiene expectativas y metas.

Generalmente, el desempeño docente se evalúa teniendo como marco referencias las teorías antes mencionadas y otras consideraciones más. Las teorías son los referentes para establecer si el docente está cumpliendo a cabalidad su misión principal: educar.

2.2.2.3. Competencias docentes

Concordante con las exigencias del modelo educativo, los profesionales de la educación deben reunir competencias diversas. De allí se desprende la ecuación de que, si se enseña en base a competencias, quien primero deben dominarlas son los que enseñan (los docentes). En tal sentido, se concibe a las competencias como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y recursos que poseen y aplican los profesores para lograr el objetivo central de su profesión: calidad educativa.

Según (Zambrano, 2006) formula tres interrogantes para tipificar lo que se entiende por competencia: ¿qué sé?, ¿Cómo comunico lo que sé? y ¿cómo me transformo con lo que sé?”. El reconocimiento de las cuestiones planteadas hace que el docente pueda ubicarse en el campo de su ejercicio profesional. De manera que su proceso y vigencia es continua.

Las competencias docentes se irán manifestando y construyendo a lo largo de toda la carrera profesional; a partir del contexto, de circunstancias cambiantes, de la evolución del propio docente, de su formación continua, y del conocimiento que da la experiencia.

Para (Cerdeña, 2003, p. 250) el desempeño docente se define como “Las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación el desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal.”

Igualmente, considerando el contexto en que se desarrolla el proceso enseñanza-aprendizaje, las competencias en los tiempos actuales exige que el docente debe ser un profesional flexible, crítico, investigador, motivador, innovador en cuanto al manejo de los recursos tecnológicos existentes, desarrollar trabajos cooperativos, es decir propiciar la interrelación del alumnado y la comunidad educativa en sí, entre otras competencias distinguibles.

Algunos autores, como (Torrello y Olmos, 2016), por ejemplo, describen “seis (6) competencias asociadas a la docencia: diseñar la guía docente; desarrollar el proceso de enseñanza -aprendizaje; tutorizar del proceso de aprendizaje; evaluar el aprendizaje; contribuir a la mejora de calidad docente; y, participación en la dinámica académica de la institución”.

Lo señalado en los párrafos anteriores, están indicando que el docente debe tener múltiples habilidades y su adquisición es producto de años de preparación (formación profesional), años de experiencia (actividad directa en aulas), así como constancia, capacitación, autoevaluación y auto aprendizaje para responder positivamente a las exigencias de la comunidad educativa y la sociedad.

Las habilidades, consecuentemente, demandan la continua preparación de los profesores para lograr transformaciones en la calidad del proceso pedagógico que desarrollan y de esta manera hacer posible el desarrollo de las potencialidades de los estudiantes. (Puente, et al, 2018)

Así el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (MINEDU, 2003) añade que para el logro de los objetivos planteados

(,,,) un perfil docente debe estar basado en competencias, fruto del diálogo y del consenso, el cual puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la carrera, así como de la profesión misma” (p. 66); además afirma que “es necesario dar una mirada global a la función social, al cuerpo de

conocimientos especializados, a su grado de autonomía profesional, a su capacidad de organización colectiva y a sus valores profesionales” (p.67).

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2016), conceptúa la competencia como la “capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella” (p. 21).

De otra parte, el MINEDU, ha priorizado la política educativa a considerarse para el desarrollo educativo. Estos tres ejes comprenden: aprendizajes de calidad y cierre de brechas; desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia; y, modernización y descentralización de la gestión educativa. Para el logro de estos grandes propósitos considera que el docente debe estar en capacidad de cumplir con nueve competencias. En tal sentido, en el documento Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2016), establece nueve (9) competencias que debe distinguir y gestionar en su práctica educativa:

Competencia 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. (p. 25)

Competencia 2. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. (p. 26)

Competencia 3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. (p.30)

Competencia 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 todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. (p.33)

Competencia 15 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con 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. (p.36)

Competencia 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. (p. 38)

Competencia 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. (p. 40)

Competencia 8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional. (p. 42)

Competencia 9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. (p. 44)

2.2.2.4. Características del docente

Los tiempos que vivimos, caracterizados y reconocidos como la sociedad de la información, sociedad del conocimiento, sociedad globalizada u otro calificativo, requiere de docentes potencialmente aptos para asumir las responsabilidades (competencias) que le tocan. La era digital demanda docente expertos en el manejo de la

tecnología actual y estar previstos para innovar la práctica educativa con aquellos que aparecen o aparecerán más adelante.

Evidentemente que se debe tomar en cuenta las cualidades profesionales del docente como factor determinante para la buena enseñanza. Todo ello conduce a aceptar que no existen características unívocas, sino que al ser el docente un humano está expuesto a actuar en función a su proceso de profesionalización, a las condiciones socioculturales de la familia y del mismo contexto en que se desarrolla y cumple su función educadora. En tal sentido, dentro de sus características generales destaca que el docente profesional es aquel que es capaz de propiciar aprendizajes que potencien el desarrollo y la calidad de vida de los alumnos a su cargo.

Reconociendo que el tema educativo es un fenómeno que corresponde a toda la humanidad, muchos autores se han interesado en identificar las funciones que debe asumir el docente. En los trabajos publicados por Duarte (2013), Alcalde (2015), Oliva (2010), Puente, et al., (2015), López, et al. 2013), entre otros autores, se distinguen tres (3) grandes funciones:

- **Función metodológica:** comprende capacidades para la planificación, ejecución, control y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje. En ese sentido, la actividad está dirigida principalmente a la ejecución de la tarea educadora, propendiendo a la cooperación social (Medios de comunicación, organizaciones políticas, sociedad en general) que coadyuven al éxito de la tarea educativa.
- **Función investigativa:** asumir mediante ella las condiciones y situaciones para resolver la problemática educativa en el contexto que corresponda, así como a la búsqueda y aplicación de herramientas más eficaces para elevar la calidad de la práctica educativa.
- **Función orientadora:** comprende el desarrollo de actividades conducente al autoconocimiento y crecimiento personal durante el proceso de formación integral del alumno. Esta actividad está conectada directamente con el cumplimiento de la tarea educativa.

Evidentemente que las funciones señaladas buscan, apretadamente, reconocer las funciones generales, lo que conlleva a reconocer que existen muchas otras funciones que, directamente durante la práctica educativa, desarrolla el docente, tanto dentro del aula o la institución educativa y el contexto social en que se desenvuelve. En el caso peruano, la Constitución Política, el Estado garantiza la existencia y ejercicio de la profesión docente, a la que considera carrera pública y procura, junto con la sociedad, su evaluación, capacitación y profesionalización.

La Ley N° 28044, Ley General de Educación, y la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, tipifica la profesión docente, como una actividad de carácter ético, asociada a fines sociales, con autonomía para desarrollar su trabajo en el marco del sistema y de la institución educativa y con responsabilidad sobre el proceso y el logro educativo de sus estudiantes en cuanto individuos y en cuanto grupo. Así se especifica la función o misión del profesor para cumplir correctamente su desempeño:

- Contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.
- Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes.
- Trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa.
- Participar en la institución educativa y en otras instancias con el fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional y de los proyectos educativos Local, Regional y Nacional.
- Colaborar con la familia, la comunidad y el Estado en la formación integral del educando.
- Prestar un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia.

2.2.2.5. Factores que influyen en el desempeño docente

El desempeño docente, en gran medida, está determinado por los elementos o factores que inciden en el proceso educativo. De allí que el éxito o fracaso del desempeño obedecerá al comportamiento de tales factores y la superación de los mismos, según la experiencia, conocimiento y capacidad que ostente el docente. En consecuencia, se puede afirmar que el trabajo del profesor incide, sin duda, en cada uno de ellos, a la vez que también es afectado por los mismos.

De manera similar consideramos pertinente lo que sentencian Jornet, et al. (2014) cuando dicen “Desde nuestro punto de vista, si hay un buen docente, motivado y con alto reconocimiento social, aunque disponga de infraestructuras y materiales deficientes, tendremos una buena escuela; pero si disponemos de magníficas infraestructuras y medios que alberguen a malos docentes (desmotivados o con bajo reconocimiento social), tendremos solo magníficos edificios”.

Como se dijo antes, el desempeño docente está signado por la influencia de factores diversos. Según (Martínez, 2013), en los estudios sobre eficacia a ineficacia escolar, realizados en Venezuela, Perú, Uruguay, entre algunos países latinoamericanos, señalan que el desempeño está asociado a diferentes factores. Entre los factores que resultan se mencionan los siguientes: (p. 58)

- Formación académica del docente (universitaria).
- Realización de cursos de capacitación.
- Actualización pedagógica del docente.
- Expectativas del docente hacia los estudiantes
- Años de experiencia docente.
- Número de horas de enseñanza.
- Años de estabilidad del docente en la escuela
- Existencia de Biblioteca en el aula

En otros estudios que explica la incidencia o influencia de factores en el desempeño docente, se encuentra el trabajo de J. Scheerens (2016), mencionado por

Peniche, et al. (2020), que remarca que el estudio del desempeño docente debe ser diferenciado en función de dos variables: la enseñanza eficaz y la eficacia docente.

La primera corresponde a los procesos de enseñanza, y comprende el aspecto curricular, la gestión que el docente efectúa en el aula, las estrategias que emplea (basadas en el enfoque constructivista), el clima escolar, el apoyo e interacciones positivas, y los procesos evaluativos y de monitoreo.

En tanto que la eficacia docente, estas son positivas en función a la personalidad, calificaciones profesionales, experiencia calificada, conocimiento suficiente y pertinente en y sobre el proceso enseñanza-aprendizaje, y conocimiento de la pedagogía para un buen contacto con los estudiantes. (p. 81)

Como puede apreciarse, el desempeño docente está condicionado por los diferentes factores que inciden tanto en el campo del estudiante como en el docente. La afirmación se sostiene en el sentido de la complejidad social, entendiéndose que la escuela se origina y sustenta en la sociedad que los requiere y lo acepta. Sin embargo, aparte de los factores anotados, seguramente existen muchos otros. En todo caso, esta constituya una invitación para desarrollar otros trabajos de investigación.

2.2.2.6. La evaluación del desempeño docente

El desempeño docente, a lo largo de la historia, ha sido materia de observación y calificación tanto de los docentes de la institución educativa, las autoridades del mismo y la misma sociedad en que brinda sus servicios. En tiempos de exigencia académica, ha sido motivo para iniciar y gestionar evaluaciones diferentes a propósito de verificar si el desempeño es el deseado o simplemente debería superarse.

Las evaluaciones PISA, en las últimas décadas, han demostrado niveles de calidad como de deficiencia, entre los que se encuentra la educación peruana, lo que ha motivado a que las autoridades, como respuesta a las exigencias sociales, conduzcan a asumir políticas evaluativas.

Así el gobierno peruano, mediante el Ministerio de Educación, ha planteado sistemas de evaluación, los que han generado diversas reacciones de los docentes, llegándose, inclusive, a actos de resistencia por las formas en que pretendía evaluar.

Aparentemente el sistema evaluativo es complejo y controversial. Por un lado, se está dudando de la capacidad profesional del docente; por otro lado, se está desconociendo la calidad formativa de las instituciones que forman a los profesores. Esta situación, controversial, ha generado una suerte de calificación social, que se refleja en la disminución de la autoridad profesional de los docentes, englobando en un calificativo generalizado: la educación es de baja calidad.

Pero ¿cómo se entiende la evaluación sobre el desempeño docente? Cahuana (2006) mencionado por Asanza, (2020), afirma que la evaluación:

(...) es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc. las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo (p. 65).

De lo anterior se deduce que se evalúa del desempeño en las diferentes acciones que el docente debe realizar en su práctica educativa. Todo ello está dirigido al mejoramiento de la calidad educativa y satisfacción de la sociedad.

Otro de los conceptos que nos parece interesante y constructivo es aquel formulado por Tejedor (2012) que señala que “Evaluar el desempeño docente es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades del docente en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes a partir de información válida, objetiva y fiable relacionada con los logros de sus estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo”.

Según Tejedor, se evalúa las funciones específicas del docente. En tal sentido, un primer campo de evaluación comprende el dominio de los saberes: ¿sabe lo que enseña

(manejo de contenidos)? ¿sabe cómo enseñar (metodologías de enseñanza)? ¿Sabe cuáles y cómo son los procesos de enseñanza de sus estudiantes (estrategias didácticas)? Un segundo campo a evaluar corresponde a la conducta, al hacer: ¿cumple con lo que prometido a desarrollar en clases? ¿cumple a satisfacción de los alumnos? ¿crea un clima de confianza con potencialidad comunicativa? ¿potencializa la relación docente-alumno?, etc.

En párrafos anteriores afirmamos que el docente está sometido a una evaluación continua, tanto por los estudiantes a su cargo, las autoridades institucionales, la comunidad educativa y la sociedad en su conjunto. De allí que la evaluación debe caracterizarse por su racionalidad y justeza, es decir el desempeño debe valorarse objetivamente, con profundidad, oportunidad e imparcialidad, de manera que se constituya en una herramienta para la reflexión y como generador de posibilidades para mejorar la calidad profesional.

Tradicionalmente la evaluación se hacía al comienzo del desempeño profesional, es decir como una medición de las competencias para incorporar al docente a la plana de profesores. Sin embargo, actualmente la evaluación ha quedado establecido como un sistema permanente y está a los ojos de los usuarios mediatos e inmediatos. Ciertamente que ha generado desazón en muchos docentes, pero se considera como necesario para impulsar el mejoramiento de la calidad educativa. Debe aceptarse que “la evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente” (Valdés, 2000).

Asimismo, se debe reconocer que la evaluación del desempeño docente ha evolucionado por diferentes fases y etapas. Ha transitado del nivel inicial al de primaria y luego a la universitaria; igualmente la evaluación ha pasado respecto al empleo de modelos evaluativos: inicialmente el informante era el alumno, posterior y actualmente la fuentes informativas además del alumno corresponden al entorno social en donde se desarrolla la actividad; y, también ha transitado del uso de un cuestionario a otros tipos de instrumentos, inclusive a la triangulación de información para asumir un conocimiento objetivo e imparcial sobre el desempeño del docente. Como dicen Julio Cabero Almenara,

María del Carmen Llorente Cejudo y Juan Antonio Morales Lozano, la temática evaluativa ha evolucionado de una etapa en la que se trataba de identificar variables o factores asociados a la eficacia docente, a otra centrada en la transferencia de modelos de calidad de la empresa (EFQM), y a una perspectiva sistémica (Cabero y llorente, 2018).

Por otro lado, la evaluación del desempeño docente ha girado ya no en el entendido que es el trasmisor de conocimiento, es decir ya no se concibe al docente como el *magister dixit*, sino como un factor influyente en el proceso enseñanza-aprendizaje, dado que actualmente se le acepta como facilitador, mediador, guía, orientador.

Decíamos párrafos anteriores que el tema educativo es complejo y quien lo lleva adelante (el docente) también es un ente complejo. De allí que la evaluación cruzó caminos conflictivos y generado intensos debates. Había incertidumbre para evaluar esa complejidad ¿se evalúa el conocimiento, el saber, la conducta, el actuar? El tema evaluativo no es exclusividad de ningún país, por el contrario, es preocupación de toda sociedad. Sin embargo, se debe reconocer que gana fuerza la práctica pedagógica como objeto de evaluación docente, lo cual implicaría evaluar al maestro en relación con las problemáticas que enfrenta (curricular, didáctica, educativa), con los escenarios en que se desenvuelve e impacta (institución, familia, comunidad, aula), y con aspectos relacionados con el conocimiento, el manejo de los recursos, su habilidad para contextualizar el conocimiento en la realidad de la escuela y trascenderlo, entre otros muchos factores que se pueden delimitar a partir de estos espacios y procesos configurados en torno a la práctica (Arcila, 2017) .

Por eso el Ministerio de Educación (MINEDU, 2008) en la propuesta de la nueva carrera pública magisterial, se refiere al docente como un mediador y no un trasmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad.

Para una narrativa más explicativa respecto a la evaluación docente, se debe considerar que esta práctica, ejecutada coherentemente, se inicia a comienzos del siglo

XXI (año 2001) cuando el Ministerio de Educación (Decreto Supremo 065-2001-ED) reglamentó el concurso nacional para nombramiento de docentes del magisterio nacional. Este concurso, materializado el año 2002, marcó un hito debido a la inclusión de criterios meritocráticos y participativos en el proceso de evaluación de la función docente. Si bien se instauraba la evaluación para el ingreso a la docencia, la medida implicó una seria confrontación entre el ente gubernamental y la organización sindical de profesores (SUTEP).

Una segunda etapa evaluativa se implementó el año 2006 (Decreto Supremo 025-2006-ED), mediante el cual el MINEDU autorizó la puesta en marcha de una evaluación censal dirigida a los maestros de Educación Básica Regular. Los docentes del magisterio, a partir de su organización sindical, consideraron que dicho acto contravenía la seguridad en la permanencia del cargo, aunque el documento oficial pretendía generar una línea de base para desarrollar eventos de capacitación en el propósito de mejorar la calidad educativa en el país. La reacción fue sostenida a lo largo y ancho del país, de manera que su cumplimiento, el año 2007, fue muy parcial.

A partir del 2014 se inicia una tercera fase y actual fase de implementación de una política de evaluación docente, en la que, a diferencia de las etapas anteriores, las evaluaciones se han realizado con poca conflictividad y con un alto grado de participación de los maestros (Cuenca, 2020, p. 7).

El autor antes señalado, Ricardo Cuenca, remarca que “el año 2012, con la aprobación de la Ley de Reforma Magisterial, Ley N.º 29944, los procesos de evaluación docente se reordenaron, permitiendo de este modo contar con una planificación a mediano plazo. Entre el 2014 y el 2021, el Minedu proyectó realizar 35 evaluaciones, 20 de las cuales ya se han completado hasta lo que va del año 2020 (p. 9).

De acuerdo a norma, las evaluaciones son de dos tipos: uno de ingreso y otro sobre desempeño docente, este último destinado a evaluar el desempeño con propósito de ascenso dentro de la escala de la carrera pública magisterial. Ambas evaluaciones, de otra parte, se realizan aplicando instrumentos diferenciados y etapas también diferenciadas.

El segundo tipo de evaluación es de carácter obligatorio; se basa en el Manual del Buen Desempeño Docente (MBDD) y tiene como propósito que los profesores asuman un conocimiento objetivo sobre su desempeño en la práctica educativa que desarrollan, así como que la dirección de la institución educativa, la dirección regional y el ministerio de educación tengan información para mejorar las estrategias de acompañamiento y formación. Se trata de evaluar las competencias que deben manejar los docentes, competencias que se han mencionado en el punto 2.2.2.3.

2.2.2.7. Dimensiones específicas de la docencia

El escenario en donde se cumple la función docente es sumamente amplio. En reconocimiento a ello es pertinente señalar que el desempeño se vincula con todo el quehacer social del contexto en que desarrolla su función. Bajo ese entender, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2012), considera que el docente se mueve en los campos pedagógico, político y cultural (p. 14-16):

A. Dimensión pedagógica

En la práctica es el eje fundamental para el desenvolvimiento del docente. Corresponde al conocimiento y aplicación de los métodos, técnicas y procedimientos pedagógicos, desagregados en las didácticas que posibiliten el aprendizaje óptimo del estudiante. El saber pedagógico es una consecuencia de la reflexión teórico-práctico que permite al docente a cumplir el importante rol que la sociedad le ha asignado: el aprendizaje de calidad para los estudiantes. Se refiere a la práctica específica que es la enseñanza (juicio pedagógico), que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso para que los estudiantes puedan aprender y formarse (liderazgo motivacional). Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación (interrelación).

B. Dimensión cultural

La actividad docente no se entiendo solamente como el enseñar lo que está predispuesto en el o los currículos (nacional, regional o institucional), comprende

el conocimiento del entorno, es decir conocer la situación política, económica, social cultura para preparar a los alumnos a entenderlos y enfrentarlos, de manera que su aprendizaje se contextualiza a la realidad y no forma conocimientos aislados, separados o bancarizados. De manera semejante, a partir del entendimiento de la diversidad cultural, debe entenderse que cada pueblo, sociedad o nación tiene una cultura y el proceso enseñanza-aprendizaje se da dentro del contexto de esa cultura.

C. Dimensión política

La formación del alumno no solo refiere al tiempo o edad en que pasa por las aulas de la escuela, sino que se extiende más allá de sus muros. En este sentido, el docente es el responsable de educarlos como futuros ciudadanos, comprometidos con el desarrollo social, teniendo como fundamento la justicia social y la equidad, buscando que sean soportes de una sociedad cohesionada, bajo una identidad común, sin desigualdades, discriminación o marginación. Igualmente, la tendencia es que la formación de ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente.

Si bien son las dimensiones en que el MINEDU desagrega el accionar en que se debe entender el desempeño docente, existen también otras formas de verificar ese desempeño. En tal sentido, en el presente trabajo, proponemos significar el trabajo docente en las dimensiones referidas a las competencias profesionales, las relaciones interpersonales y la motivación.

Competencias profesionales

Según (Zabalza, 2003) considera que toda actividad docente, como toda actividad profesional, requiere de ciertas competencias para ser llevada adelante con calidad. La competencia vendría a ser el conjunto de conocimientos, saber hacer, habilidades y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requeridos para el empleo.

Por su parte, Pereyra (2009) amplía la concepción respecto a la competencia profesional, señalando:

La competencia profesional en el docente implica, por un lado, un conjunto de conocimientos; por otro, contar con habilidades que permitan saber cómo aplicar dichos conocimientos en la práctica; y, además, ser capaz de llevarlos a situaciones reales de trabajo. Este concepto de competencia profesional se relaciona con el desempeño docente en el sentido de que, para poder ejercer como tal, el educador requiere de competencias profesionales que le permitan contar con herramientas para llevar a la práctica cotidiana sus conocimientos (p. 22).

Cuando se refiere a la educación en niños (educación inicial), la tarea se caracteriza por la complejidad y responsabilidad, por tanto, el docente debe desarrollar habilidades específicas. Entre ellas puede mencionar las pertinentes a la planificación de la tarea diaria acordes a las características propias del alumnado y que favorezcan su desarrollo integral, organizar horarios para actividades también específicas, ambientar el aula en función al desarrollo de actividades de estimulación, de las posibilidades motrices, sensoriales y cognitivas y socio-afectivas del niño.

Enseñar en el jardín infantil implica cumplir con una función pedagógica basándose en vínculos de afecto y un trabajo personalizado con cada niño y familia. “En el jardín maternal se enseña, redefiniendo aquello que se entiende por enseñanza y por contenidos escolares” (De Vincenzi, 2001). Es decir, cuando el docente no cuenta con una formación profesional pertinente, su mediación en un proceso educativo por competencias, realizará su trabajo sin la rigurosidad que demanda, sin comprometerse con los cambios que ella demanda, por tanto, sus resultados no serán los más efectivos.

El proceso educativo competencial del niño, permite acentuar el trabajo en equipo, mediante la selección de las estrategias didácticas que se adecúen a las características del niño o niña, para generar, inicialmente, la capacidad de analizar y tomar decisiones. Ello debe ser reforzado con la potencialización de la capacidad creativa, la utilización de recursos y medios digitales, así como la entrega (dotación) de materiales técnico pedagógicos que efectivicen el proceso de enseñanza del alumnado. El niño y la niña en

la etapa de Educación Infantil sienten una gran curiosidad por su entorno, así a través del juego, la manipulación, la experimentación e interactuando con el mundo que les rodea se iniciará en la adquisición de esta competencia (Colegio concertado Rafaela María de Valladolid, 2021).

Evidentemente que aparte de las capacidades antes señaladas, el docente del nivel inicial reforzará su desempeño mediante la ejecución de actividades investigativas conducentes a generar innovaciones que mejoren y eleven la calidad educativa.

Relaciones interpersonales

Otro aspecto de suma importancia a considerar en el desempeño docente, en especial en profesores del nivel inicial, es el referente al manejo de las relaciones inter e intrapersonales. La significancia corresponde a entender que no se trata de niños que hayan asumido alguna experiencia de trabajo autónomo, un tanto desligado de la protección paterna, sino que el docente asume ese rol en tanto el niño se encuentra en aula. Es decir, es quien contribuye a la formación inicial del niño.

Según (Barber y Mourshed, 2008), los sistemas educativos con más alto desempeño reconocen que la única manera de mejorar los resultados es mejorando la instrucción: el aprendizaje ocurre cuando alumnos y docentes interactúan entre sí, y por ello mejorar el aprendizaje implica mejorar la calidad de esta interacción. Estos sistemas han interpretado qué intervenciones resultan efectivas para lograrlo –entrenar en práctica en clase, llevar la capacitación docente a las aulas, desarrollar líderes con mayores capacidades y facilitar la retroalimentación entre docentes– y han hallado formas de implementar estas intervenciones a lo largo y a lo ancho de sus sistemas educativos (p. 28).

El docente, durante su gestión pedagógica en el aula, estimula las relaciones interpersonales, las que se acrecientan mediante la comunicación y permiten a los niños a desarrollen habilidades por la interacción con el entorno, por las experiencias y conocimientos de la historia, de la cultura, la sociedad, los aciertos y desaciertos en la toma de decisiones. Los niños de preescolar y primeros años de estudio aprenden con facilidad nuevas conductas y habilidades, fortalecen la socialización por medio de

actividades lúdicas, de esta manera, las relaciones interpersonales en los niños son los comportamientos que adquieren de manera afectiva hacia el otro, es decir desarrollan actitudes de confiabilidad y accesibilidad con los otros niños.

Por otro lado, la generación de actitudes colaborativas, de solidaridad ‘permite el establecimiento de un clima institucional adecuado, de manera que los niños se sienten partícipes y actores de su propio desarrollo. “Los niños adoptan conductas desde su nacimiento y se van incrementando con la participación en el núcleo familiar y la formación académica de las aulas de clase, para un desarrollo integral y una adecuada convivencia social, por medio de la solución de diferencias y conflictos que les permite mejorar la capacidad participativa e interactiva con los demás sujetos sociales” (Cárdenas, 2014)

Motivación

El docente que labora en una institución educativa del nivel inicial, debe ser competente en el desarrollo motivacional de sus educandos. La motivación en ese entender se constituye en el motor para despertar el interés y generar hábitos de trabajo continuo y crítico, para ello debe aplicar diferentes estrategias y ayuda o recursos didácticos.

Para (Vidal y Nicasio, 2009) la motivación está constituida por una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares que son la causa del comportamiento de un organismo o la razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada. Profundizando su razonamiento, dicen que:

(...) la motivación es un factor esencial y primordial en el desarrollo de cualquier actividad o trabajo a realizar. Por lo tanto, los profesores estancados tienden a bajar sus aspiraciones, a convertirse en apáticos y a establecer lo justo para pasar el día. Por ello la energía, el entusiasmo y la perseverancia característicos de los profesores efectivos es difícil de movilizar y sostener en individuos que se ven a sí mismos o a sus carreras frustradas o estancadas. Mientras que los profesores que se sienten dinámicos, que tienen un sentido de desafío, crecimiento continuo,

que generalmente aspiran a más, intentan más y expresan un nivel mayor de compromiso con su organización (p. 162).

Los niños en educación inicial, generalmente presentan, fuera de la escuela, una curiosidad ilimitada, sed de conocimientos y gran voluntad por aprender. Obviamente que no es la regla, porque en otros estudios, los niños de edad preescolar, “rara vez presentaban falta de motivación para aprender; sin embargo, pocos años después, en la escuela primaria, la motivación empezaba a ser un problema; los docentes se veían obligados a recurrir a incentivos extrínsecos y a sanciones” (Jiménez, 2007).

En consecuencia, el desempeño docente será eficaz y provocará mejores logros de aprendizaje cuando el alumno, se sienta atraído por todas y cada una de las actividades que desarrolla durante su jornada pedagógica. Para el efecto, el docente debe despertar el interés de los alumnos, en especial en aquellos que presentan problemas de aprendizaje. De igual manera, deberá involucrar a los padres de familia para que coadyuven en el proceso formativo inicial, con una eficaz acompañamiento socio-afectivo-cognitivo, buscando desarrollar la capacidad crítica y creativa del niño mediante la aplicación de estrategias motivacionales adecuadas.

2.3. CONCEPTOS CLAVES

Calidad educativa

Es un término multívoco. Generalmente implica la congruencia entre los objetivos, resultados y procesos de un sistema educativo, conforme a las dimensiones de eficacia, eficiencia, pertinencia y equidad. Es decir, una buena calidad educativa se alcanza cuando los procesos satisfacen las necesidades del individuo y de la sociedad en general.

Competencias

Son el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que se ponen en juego para resolver problemas, es decir son las capacidades básicas del estudiante para el mundo circundante, ordenar sus impresiones, comprender las relaciones entre los hechos que observa y actuar en consecuencia. Comprenden además las actitudes, valores,

creencias y principios que demuestran la persona en un momento histórico determinado cuando interactúa con el entorno o medio ambiente en que se desarrolla. habilidades básicas, en la etapa escolar brindan al estudiante la capacidad de captar el mundo circundante, ordenar sus impresiones, comprender las relaciones entre los hechos que observa y actuar en consecuencia.

Desempeño docente

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

Diversidad cultural

Es un principio que reconoce y legitima las diferencias culturales entre diversos grupos humanos, así como la existencia, convivencia e interacción entre diferentes culturas dentro de un mismo espacio geográfico.

Liderazgo pedagógico

Es la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas y movilizar mediante ella a la organización hacia el objetivo común de la mejora de los aprendizajes de los alumnos (Bolívar, 2010).

Enseñanza eficaz

Es la acción del docente que consigue un desarrollo integral y perdurable de todos y cada uno de sus estudiantes mayor de lo que sería esperable teniendo en cuenta su rendimiento previo y la situación social, económica y cultural de las familias (Martínez y Murillo, 2016).

Eficacia docente

Hace referencia a las actividades que ejecuta el docente durante el proceso de enseñanza y que promueve que los alumnos desarrollen aspectos relacionados con los dominios cognitivos, afectivos, inclusive el psicomotor. (D´Apollonia, 1977)

Evaluación

Conjunto de todas aquellas acciones que el docente emplea de manera deliberada, acordes a un contexto y tiempo particulares, para indagar² sobre el nivel de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes en su proceso de formación y que, al mismo tiempo, le brindará información oportuna y confiable (al docente) para descubrir aquellos elementos de su práctica que interfieren en los procesos de enseñanza y aprendizaje, de tal manera que pueda reflexionar en torno a ellos para mejorarlos y reorientarlos permanentemente. El “el propósito más importante de la evaluación no es demostrar sino perfeccionar” (Casanova, 1999)

Gestión

Hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. (Ecured)

Gestión directiva

Conjunto de acciones encaminadas a la consecución de los objetivos y propósitos de una entidad que nace de un ejercicio propio de la administración y se enfoca en facilitar la coordinación de una organización, como una tarea se ejerce dentro (contexto interno) y fuera de la institución (contexto externo), por parte del equipo directivo y que orienta controla todas las actividades curriculares y extracurriculares, procurando el éxito y la calidad del quehacer pedagógico y convivencial. (Miranda, 2014)

Gestión educativa

Un proceso en el que se comparten responsabilidades y obligaciones administrativas, decisorias, ejecutorias, de control y vigilancia permanentes, encaminadas a un constante mejoramiento de la educación impartida por el Estado desde sus distintas instituciones públicas y privadas, atendiendo a requerimientos socioeconómicos, políticos, jurídicos, histórico culturales, de distintos entornos, organizados dentro de los parámetros establecidos por el sistema educativo. (Betancourt, 2002; citado por Rico, 2016, p. 58)

Modelo educativo

Es la concreción, en términos pedagógicos, de los paradigmas educativos que una institución profesa y que sirve de referencia para todas las funciones que cumple (docencia, investigación, extensión, vinculación y servicios), a fin de hacer realidad su proyecto educativo. (Tünnerman, 2008; citado por Barrientos, 2018)

Motivación

Se entiende como una fuerza que impulsa al individuo a actuar y a perseguir metas específicas; de modo que es un proceso que puede provocar o modificar un determinado comportamiento. (Hernández y Prieto, 2002)

Políticas educativas

Conjunto de las acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social y, dicha en términos sustantivos, del modo a través del cual el Estado resuelve la producción, distribución y apropiación de conocimientos y reconocimientos. (Imen, 2008)

Proceso enseñanza-aprendizaje

Es la relación sistémica de los componentes didácticos hacia una interacción dinámica de manera creadora, reflexiva y crítica de los sujetos con el objeto de

aprendizaje y de los sujetos entre sí, que integre acciones dirigidas a la instrucción, al desarrollo y a la educación del estudiante, (Silvestre, 2000).

Relaciones interpersonales

Son las interacciones recíprocas entre dos o más personas respetando sus espacios y aceptándose tal como son, con defectos y virtudes. Su base es la comunicación, entendida como la capacidad humana para obtener y dar información. (Cornejo y Tapia, 2011).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de Investigación

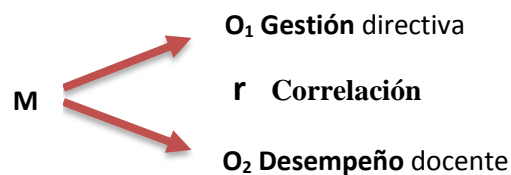
Según la finalidad, la investigación es teórica, básica o pura; porque se requiere tener conocimiento de la relación que existe entre gestión directiva y desempeño docente, sin recurrir a aplicación alguna. (Abanto, 2014). Según el manejo de datos, la investigación es cuantitativa, porque “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base a la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teoría. (Hernández, et al., 2014)

3.1.2. Nivel de Investigación

Se trata de una investigación descriptiva-correlacional. Al respecto Sánchez y Reyes (2015), mencionan: “Los estudios descriptivos nos llevan al conocimiento actualizado del fenómeno tal como se presenta”. Asimismo, (Hernández, et al., 2010) afirman: “que una investigación es correlacional en la medida en que dos variables se relacionan en términos que una influye en la otra, aportando información explicativa”.

3.1.3. Diseño de Investigación

Según su intervención corresponde a un diseño no experimental; siguiendo a (Hernández, et al., 2010) señala que “es una investigación no experimental en la medida en que las variables se analizan tal y como están en su naturaleza, sin buscar manipular sus características; asimismo, según el tiempo, es una investigación transversal dado que los datos se recolectan en un solo momento”. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M: Muestra.

O₁: Observaciones de la variable 1 (Gestión directiva)

O₂: Observaciones de la variable 2 (Desempeño docente)

r : Relación entre las variables.

3.2. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones e Indicadores		Escala	Categoría
VI: Gestión directiva. “Es una serie de procesos que orientan las acciones de funciones, tienen la importante función de liderar la administración de las organizaciones educativas, adicional de igual forma, es la posibilidad para transformar y construir en el ámbito de la institución, la cual a su vez se halla inmersa en la dinámica educativa general que se fundamenta en las políticas públicas vigentes” (Miranda y Tabares, 2015)	Liderazgo pedagógico	Cultura centrada en el aprendizaje	Ordinal	Siempre (S) A veces (AV) Nunca (N)
		Innovación y capacitación.		
		Proyectos de innovación pedagógica.		
		Toma de decisiones.		
		Construcción de PEI		
	Gestión institucional	Identificación institucional de los docentes	Ordinal	Siempre (S) A veces (AV) Nunca (N)
		Creación de cultura innovadora.		
		Aplicación de la misión, visión y valores de la I.E.		
		Clima institucional.		
		Elaboración de proyectos institucionales.		
		Gestión acorde a las necesidades de la I.E.		

	Calidad educativa	Incorporación de la cultura de gestión de calidad.	Ordinal	Siempre (S) A veces (AV) Nunca (N)
		Mejora de la calidad educativa.		
		Docentes con capacidades para alcanzar calidad del aprendizaje.		
		Experiencias significativas de desarrollo profesional.		
		Implementación de la calidad educativa.		
		Desempeño docente como estrategia de calidad.		
V2: Desempeño docente “Proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la	Competencias profesionales	Trabajo en equipo.	Ordinal	Siempre (S) A veces (AV) Nunca (N)
		Proyectos de investigación e innovación.		
		Selección de estrategias didácticas.		
		Creatividad, eficiencia y pertinencia de recursos y medios digitales.		
		Entrega de documentos técnico-pedagógicos.		
		Capacidad para analizar y tomar decisiones.		
	Relaciones interpersonales	Confiabilidad y accesibilidad con los niños(as)	Ordinal	Siempre (S) A veces (AV) Nunca (N)
		Actitud democrática.		
		Colaboración con los padres de familia.		
		Solidaridad entre los niños(as)		
Clima institucional				

vida. (Robalino, ¿Actor y protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente., 2005)		Clima democrático en la institución.		
	Motivación	Interés por los niños(as) con problemas de aprendizaje.	Ordinal	Siempre (S) A veces (AV) Nunca (N)
		Trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los niños(as)		
		Acompañamiento socio-afectivo cognitivo.		
		Desarrollo crítico y creativo de los niños(as)		
		Estrategias motivacionales.		
		Satisfacción por la labor realizada.		

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Unidad de análisis

Como unidad de análisis se consideraron a las siguientes Instituciones educativas del Nivel Inicial del Distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna

3.3.2. Población

I.E. DEL NIVEL INICIAL	DOCENTES
378	03
396 Alfonso Ugarte	06
397 San Francisco	05
405 Nazareno	04
406 Jean Piaget	04

411 Niños de Fátima	03
414 Virgen del Rosario	03
419	10
42237 Jorge Chávez	04
42238 Enrique Pallardelle	02
42253 Gerardo Arias Copaja	03
4255 Santa Teresita del Niño Jesús	06
42256 Esperanza Martínez de López	04
426 Los Rosales	03
441 Ciudad de Paz Viñani	01
442	02
446	01
Dr. José Antonio Encinas Franco	09
Luis Alberto Sánchez	09
Santa Cruz	06
TOTAL	83

Para investigar la relación entre la gestión directiva y desempeño docentes, se consideró como población a 83 docentes y 20 directores de las instituciones educativas de Nivel Inicial que se encuentran en el distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna.

3.3.3. Muestra

Se optó por un muestreo no probabilísticas, llamadas también dirigidas, que supone un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que un criterio estadístico, de generalización. Depende del criterio del investigador (Hernández, et al., 2014).

En tal sentido, como producto de la aplicación de los instrumentos, la muestra quedó conformada por 19 instituciones educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, 61 docentes y 19 directores de las 20 instituciones consideradas al inicio como población muestral.

Se explica esta acción debido a que fue excluida una institución educativa, por limitaciones en la coordinación y haber encuestado solamente a los docentes y directores asistentes cuando se aplicó la encuesta.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Variable 1: Gestión directiva

- **Técnica:** Encuesta.
- **Instrumento:** Cuestionario. Se diseñó 01 cuestionario tomando en cuenta la variable 1: Gestión directiva y dimensiones estudiadas en cada caso para ser aplicada a las docentes de las Institución Educativas; a fin de conocer su percepción acerca de la gestión directiva.

Variable 2: Desempeño docente

- **Técnica:** Encuesta.
- **Instrumento:** Cuestionario. Se diseñó 01 cuestionario tomando en cuenta la variable 2: Desempeño docente y dimensiones estudiadas en cada caso para ser aplicada con las directoras de las Instituciones Educativas.

Autor: Carmen Adelina Pérez Flores en la Tesis: “La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red Brisas del Chinchipe de Puerto Huallape, del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén. Adaptación y elaboración propia de la Tesista de acuerdo a la naturaleza de las dimensiones de las variables”.

3.5. ESTRATEGIA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Primeramente, se elaboraron los instrumentos para la recolección de datos (cuestionarios) tomando en cuenta algunos instrumentos utilizados en otros ámbitos; sin embargo, se cuidó de validarlos por algunas modificaciones introducidas, de manera que puedan ser confiables.

Se coordinó con los señores directores de las instituciones educativas de la población-muestra y obtuvo la autorización para aplicarlas a los docentes, remitiendo las encuestas vía internet o WhatsApp.

Recogida las encuestas se procedió a su ordenamiento para, mediante proceso automático, empleando el sistema Excel, tabular la información. Establecida la base de datos, mediante la aplicación del SPSS v. 25 se procedió a la construcción de las tablas y figuras para, posteriormente, analizar e interpretar los resultados. Esos resultados fueron utilizados en la verificación de las hipótesis y la discusión de los resultados, para finalmente, arribar a las conclusiones y formular las recomendaciones que posibiliten superar las deficiencias o limitantes encontradas.

Cabe recalcar que, la ubicación y valoración por niveles, son producto del procesamiento de la información mediante el sistema SPSS.

3.6. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y MÉTODOS ESTADÍSTICOS DE ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento estadístico se realizó mediante el programa SPSS versión 24,0. en español. Así mismo se desarrollaron los siguientes procedimientos:

3.6.1. Procesamiento de la información:

- Ordenamiento de datos a través de matriz de datos: Recogida la información para determinar la pertinencia de la misma organizándola a través de la matriz de datos.
- Técnicas estadísticas para contrastar hipótesis: Se aplicó el programa estadístico SPSS Versión 24,0, para determinar las medidas paramétricas pertinentes.

3.6.2. Métodos estadísticos

- Para presentar la información se elaboraron tablas y figuras estadísticas.
- Las pruebas de hipótesis se hicieron con el estadístico de Chi Cuadrado.
- Con la información debidamente analizada se procedió a la interpretación de los resultados. Apoyándonos en el marco teórico se explicaron los resultados, y se especificaron las conclusiones y recomendaciones necesarias.

3.7. INSTRUMENTOS, EQUIPOS MATERIALES E INSUMOS. SE EMPLEARON

- Laptop.
- Impresora.

- Computadora
- USB
- Papel Bond
- Lapiceros
- Material de escritorio
- Engrapador
- Perforador
- Material de escritorio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1.1 Sobre Gestión Directiva

Tabla 1

Nivel de gestión directiva según la dimensión Liderazgo Pedagógico: “Adapta recursos para construir una cultura centrada en el aprendizaje de los niños(as)”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	02	4,08	01	9,09	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	03	6,12	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	03	6,12	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	01	2,04	01	9,09	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	01	2,04	02	18,18	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	02	4,08	01	9,09	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	04	8,16	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	02	4,08	01	9,09	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	01	2,04	01	9,09	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	04	8,16	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	02	4,08	01	9,09	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	03	6,12	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	02	4,08	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	04	8,16	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	03	6,12	01	9,09	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	02	4,08	01	9,09	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	01	9,09	01	100,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	03	6,12	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	07	14,29	00	0,00	00	0,00	07	11,48
TOTAL	49	80,33	11	18,03	01	1,64	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e interpretación

La tabla 1 refleja los resultados referentes al nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, relacionado a la dimensión Liderazgo pedagógico; teniendo la siguiente información: en el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo”

tiene 4, 08 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 6, 12 %; I.E.I. “Los Rosales”: 6, 12 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 2, 04 %; la I.E.I. “442”: 2, 04 %; I.E.I. “446”: 4, 08 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 8, 16 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 4, 08 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 2, 04 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 8, 16 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 4, 08 %; I.E.I. “El Nazareno”: 6, 12 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 4, 08 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 8, 16 %; I.E.I. “San Francisco”: 6, 12 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 4, 08 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 6, 12 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 14, 29 %.

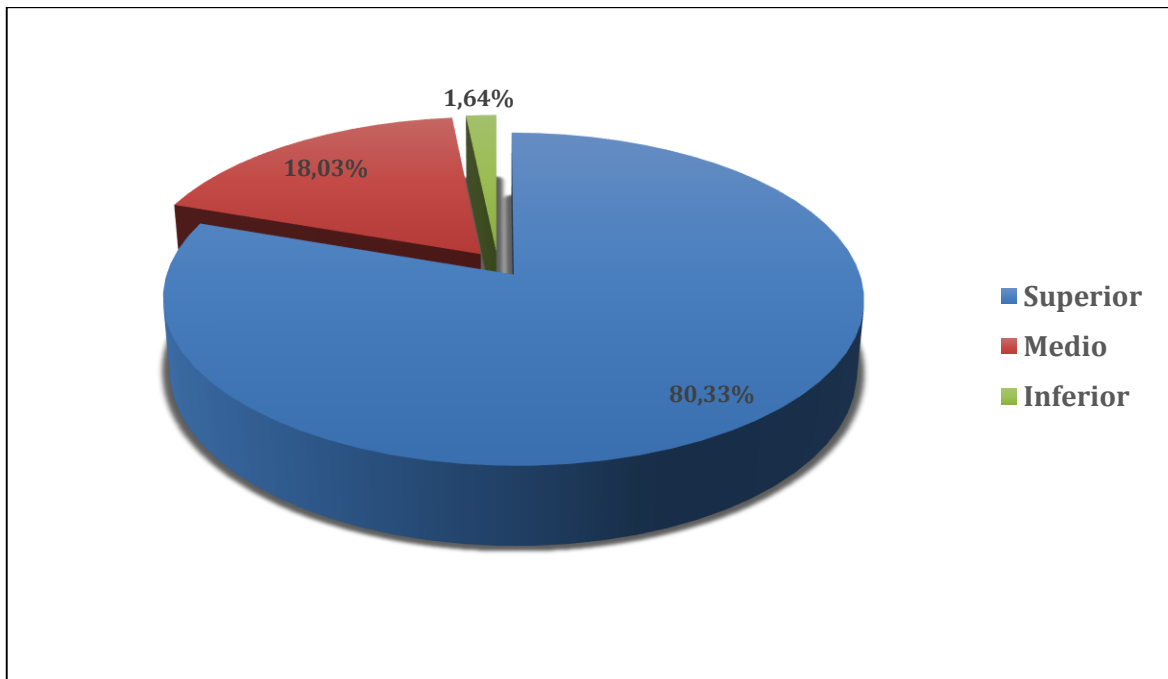
Para el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene el 9, 09%; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00%; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 9, 09%; la I.E.I. “442”: 18, 18 %; I.E.I. “446”: 9, 09 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00%; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 9, 09%; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 9, 09%; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00%; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 9, 09 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 9, 09 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 9, 09 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 9, 09 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %.

La data observada para el nivel inferior, es la siguiente: la I.E.I. “1° de Mayo”; I.E.I. “Virgen del Rosario”; I.E.I. “Los Rosales”; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani”; la I.E.I. “442”; I.E.I. “446”; I.E.I. “Jorge Chávez”; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”; I.E.I. “Alfonso Ugarte”; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”; I.E.I. “El Nazareno”; I.E.I. “Enrique Paillardelle”; I.E.I. “Jean Piaget”; I.E.I. “San Francisco” y la I.E.I. “Luis Alberto Sánchez” tienen 0, 00 %; mientras tanto la I.E.I. “Niños de Fátima” tiene un 100,00 %; y por último la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús” y la I.E.I. “Vista Alegre” tienen un 0, 00 %.

Concluyendo con el análisis de la Tabla 1, podemos interpretar que el 80, 33 % de los docentes de la muestra, ubican en un nivel “superior” la gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa; en relación al ítem: Adapta recursos para construir una cultura centrada en el aprendizaje de los niños(as).

Figura 1

Gestión directiva, según la dimensión Liderazgo Pedagógico: “Opta de recursos para construir una cultura centrada en el aprendizaje de los niños(as)”



Fuente: Tabla 1

Tabla 2

Nivel de gestión directiva, según la dimensión: Liderazgo Pedagógico: “Promueve la innovación y capacitación docente.”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	01	2,33	02	11,76	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	01	2,33	02	11,76	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	02	4,65	01	5,88	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	02	4,65	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	02	4,65	01	5,88	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	02	4,65	01	5,88	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	04	9,30	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	01	2,33	02	11,76	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	02	4,65	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	04	9,30	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	02	4,65	01	5,88	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	02	4,65	01	5,88	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	00	0,00	02	11,76	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	04	9,30	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	03	6,98	01	5,88	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	03	6,98	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	2,33	00	0,00	01	100,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	02	4,65	01	5,88	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	05	11,63	02	11,76	00	0,00	07	11,48
TOTAL	43	70,49	17	27,87	01	1,64	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los datos obtenidos en la tabla 02, referentes al nivel de gestión directiva, según la dimensión Liderazgo pedagógico; es la siguiente: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 2, 33 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 2, 33 %; I.E.I. “Los Rosales”: 4, 65 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 4, 65 %; la I.E.I. “442”: 4, 65 %; I.E.I. “446”: 4, 65 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 9, 30 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 2, 33 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 4, 65 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 9, 30 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 4, 65 %; I.E.I. “El Nazareno”: 4, 65 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 9, 30%; I.E.I. “San Francisco”: 6, 98%; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 6, 98 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 2, 33 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 4, 65 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 11, 63 %.

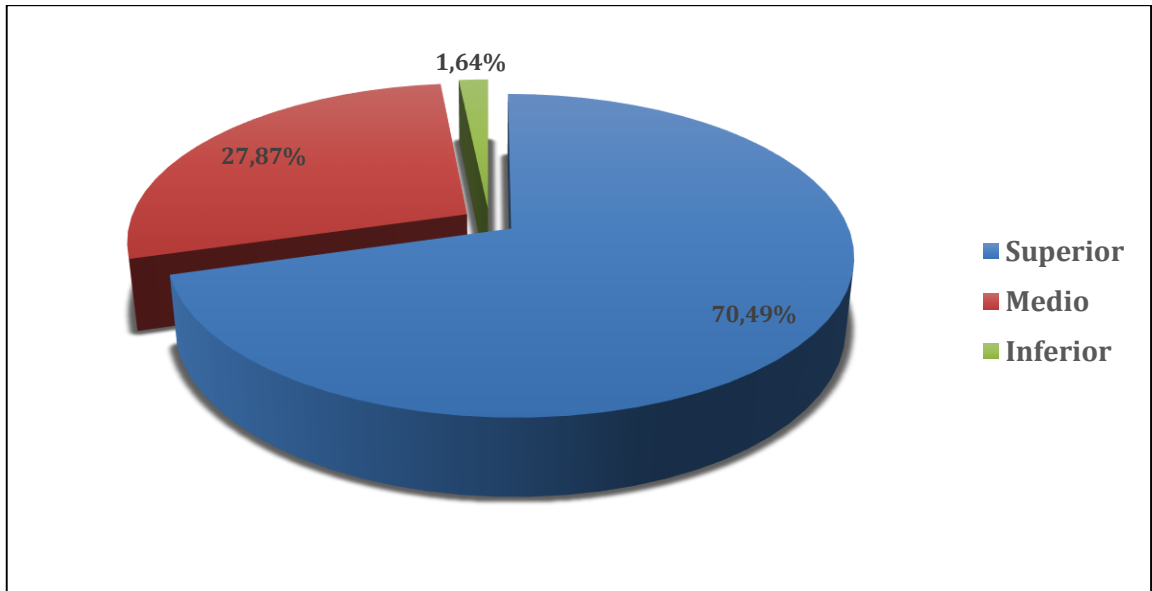
En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 11,76 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 11,76 %; I.E.I. “Los Rosales”: 5, 88 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0,00 %; la I.E.I. “442”: 5, 88 %; I.E.I. “446”: 5, 88 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0,00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 11,76%; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0,00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00%; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 5, 88%; I.E.I. “El Nazareno”: 5, 88%; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 11, 76%; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 5, 88 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 5, 88 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 11, 76%.

Los datos que se ubican en el nivel inferior, es la siguiente: la I.E.I. “1° de Mayo”; I.E.I. “Virgen del Rosario”; I.E.I. “Los Rosales”; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani”; la I.E.I. “442”; I.E.I. “446”; I.E.I. “Jorge Chávez”; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”; I.E.I. “Alfonso Ugarte”; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”; I.E.I. “El Nazareno”; I.E.I. “Enrique Paillardelle”; I.E.I. “Jean Piaget”; I.E.I. “San Francisco” y la I.E.I. “Luis Alberto Sánchez” tienen 0, 00%; mientras tanto la I.E.I. “Niños de Fátima” tiene un 100, 00 %; y por último la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús” y la I.E.I. “Vista Alegre” tienen un 0, 00 %.

En conclusión, podemos afirmar que los docentes que participaron de la encuesta ubican a la gestión directiva en un nivel “superior”; en relación al ítem: Promueve la innovación y capacitación docente, alcanzando el 70,49 %.

Figura 2

Nivel de gestión directiva, según la dimensión: Liderazgo Pedagógico: “Promueve la innovación y capacitación docente.”



Fuente: Tabla 2

Tabla 3

Nivel de gestión directiva, según la dimensión: Liderazgo Pedagógico: “Genera y sistematiza proyectos de innovación pedagógica.”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	03	7,69	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	01	2,56	02	9,52	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	02	5,13	01	4,76	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	01	2,56	01	4,76	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	03	7,69	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	01	2,56	02	9,52	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	03	7,69	01	4,76	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	02	5,13	01	4,76	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	02	9,52	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	04	10,26	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	03	7,69	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	03	7,69	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	02	5,13	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	03	7,69	01	4,76	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	03	7,69	01	4,76	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	00	0,00	03	14,29	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	01	4,76	01	100,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	00	0,00	03	14,29	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	05	12,82	02	9,52	00	0,00	07	11,48
TOTAL	39	63,93	21	34,43	01	1,64	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Referente al nivel de gestión directiva, que se evidencia en la Tabla 3, según la dimensión Liderazgo pedagógico; los datos son: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 7, 69 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 2, 56 %; I.E.I. “Los Rosales”: 4, 13 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 2, 56 %; la I.E.I. “442”: 7, 69 %; I.E.I. “446”: 2, 56 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 7, 69 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 5, 13 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 10, 26 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 7, 69 %; I.E.I. “El Nazareno”: 7, 69 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 5, 13 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 7, 69 %; I.E.I. “San Francisco”: 7, 69 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 12, 82 %.

En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene

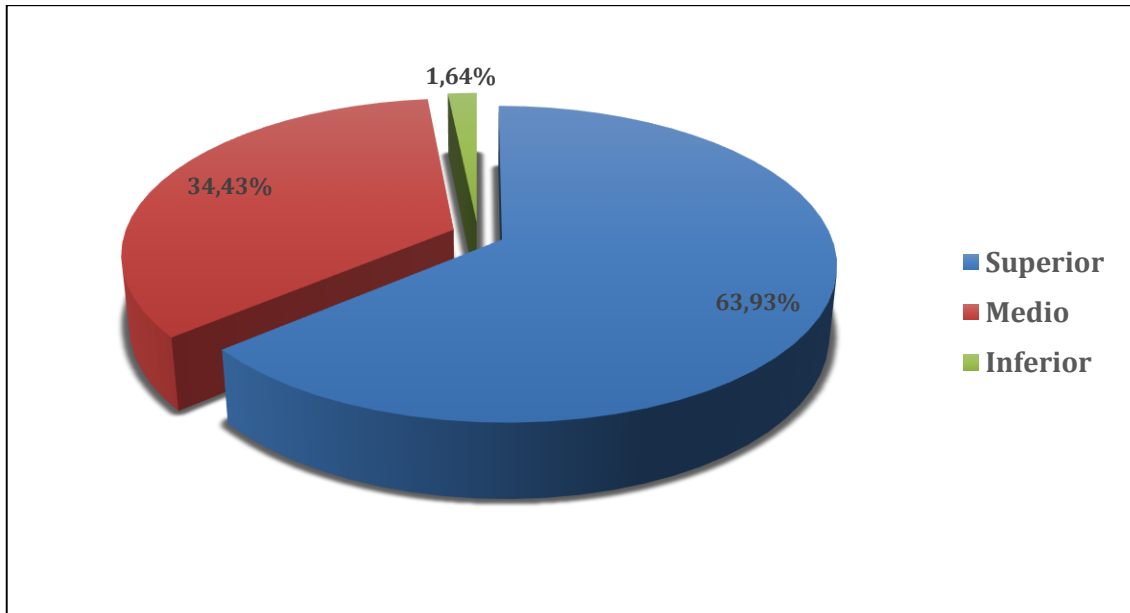
0,00%; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 9,52 %; I.E.I. “Los Rosales”: 4,76 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 4,76 %; la I.E.I. “442”: 0,00%; I.E.I. “446”: 9,52 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 4,76 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 4,76 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 9,52 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0,00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0,00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0,00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”; 0,00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 4,76 %; I.E.I. “San Francisco”: 4,76 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 14,29 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 4,76 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 14,29 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 9,52 %.

Los datos que se ubican en el nivel inferior, es la siguiente: la I.E.I. “1° de Mayo”; I.E.I. “Virgen del Rosario”; I.E.I. “Los Rosales”; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani”; la I.E.I. “442”; I.E.I. “446”; I.E.I. “Jorge Chávez”; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”; I.E.I. “Alfonso Ugarte”; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”; I.E.I. “El Nazareno”; I.E.I. “Enrique Paillardelle”; I.E.I. “Jean Piaget”; I.E.I. “San Francisco” y la I.E.I. “Luis Alberto Sánchez” tienen 0,00 %; mientras tanto la I.E.I. “Niños de Fátima” tiene un 100,00 %; y por último la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús” y la I.E.I. “Vista Alegre” tienen un 0,00 %.

En resumen, podemos señalar que los docentes de las instituciones educativas de Nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa con el 63,93 %, ubican la gestión directiva en un nivel “Superior”; en relación al ítem: Genera y sistematiza proyectos de innovación pedagógica.

Figura 3

Nivel de gestión directiva, según la dimensión: Liderazgo Pedagógico: “Genera y sistematiza proyectos de innovación pedagógica.”



Fuente: Tabla 3

Tabla 4

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Liderazgo Pedagógico: “Establece metas de manera participativa sobre la base de conocimientos de los procesos pedagógicos”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	01	2,17	02	13,33	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	02	4,35	01	6,67	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	02	4,35	01	6,67	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	02	4,35	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	02	4,35	01	6,67	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	03	6,52	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	03	6,52	01	6,67	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	03	6,52	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	01	2,17	01	6,67	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	04	8,70	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	03	6,52	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	01	2,17	02	13,33	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	02	4,35	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	04	8,70	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	04	8,70	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	01	2,17	02	13,33	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	02	13,33	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	03	6,52	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	05	10,87	02	13,33	00	0,00	07	11,48
TOTAL	46	75,41	15	24,59	00	0,00	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los resultados referentes al nivel de gestión directiva según la opinión de los docentes encuestados, relacionado a la dimensión Liderazgo pedagógico; en la tabla 4, son: en el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 2, 17%; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 4, 35 %; I.E.I. “Los Rosales”: 4, 35 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 4, 35 %; la I.E.I. “442”: 4, 35%; I.E.I. “446”: 6, 52 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 6, 52 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 6, 52 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 2, 17 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 8, 70%; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 6, 52 %; I.E.I. “El Nazareno”: 2, 17 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 4, 35 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 8, 70%; I.E.I. “San Francisco”: 8, 70 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 2, 17 %; I.E.I.

“Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 6, 52 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 10, 87 %.

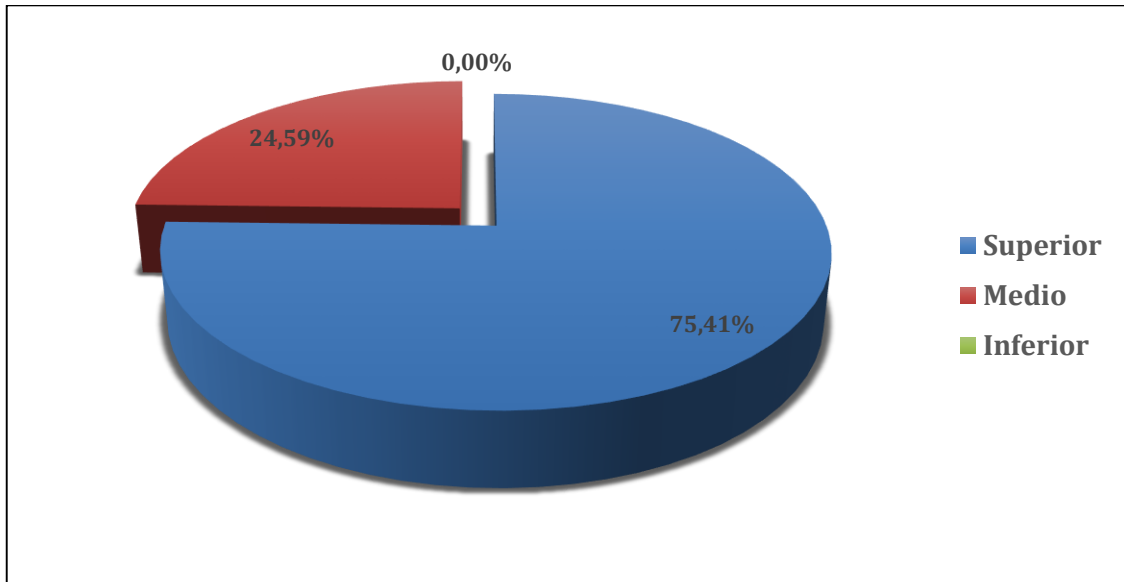
Para el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 13, 33%; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 6, 67 %; I.E.I. “Los Rosales”: 6, 67 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00%; la I.E.I. “442”: 6, 67%; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 6, 67%; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 6, 67%; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 13,33 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”:

0, 00%; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00%; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 13, 33%; I.E.I. “Niños de Fátima”: 13, 33%; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 13,33 %. Los datos que se ubican en el nivel inferior, es de 0, 00 %, debido a que ningún docente, opinó que la gestión directiva que se evidencia en sus instituciones educativas sea inferior.

En definitiva, podemos interpretar que el 75, 41 % de los docentes opinan que la gestión directiva de sus instituciones educativas es de nivel “Superior”; en relación al ítem: Establece metas de manera participativa sobre la base de conocimientos de los procesos pedagógicos.

Figura 4

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Liderazgo Pedagógico: “Establece metas de manera participativa sobre la base de conocimientos de los procesos pedagógicos”



Fuente: Tabla 4

Tabla 5

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Liderazgo Pedagógico: “Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	03	5,77	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	03	5,77	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	00	0,00	03	33,33	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	02	3,85	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	00	0,00	03	33,33	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	03	5,77	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	04	7,69	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	03	5,77	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	01	1,92	01	11,11	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	04	7,69	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	03	5,77	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	03	5,77	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	02	3,85	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	04	7,69	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	04	7,69	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	03	5,77	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	1,92	01	11,11	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	03	5,77	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	06	11,54	01	11,11	00	0,00	07	11,48
TOTAL	52	85,25	09	14,75	00	0,00	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

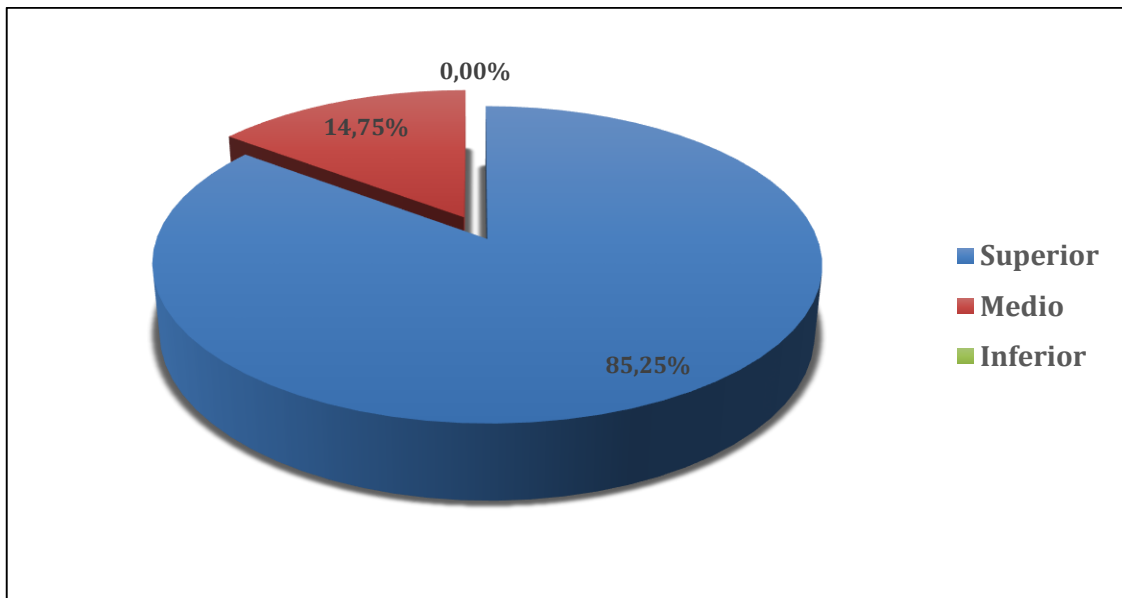
Los datos obtenidos en la tabla 5, referentes al nivel de gestión directiva, según la dimensión Liderazgo pedagógico; es la siguiente: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 5, 77 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 5, 77 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 3, 85 %; la I.E.I. “442”: 0, 00 %; I.E.I. “446”: 5, 77%; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 7, 69 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 5, 77 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 1, 92 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 7, 69 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 5, 77 %; I.E.I. “El Nazareno”: 5, 77 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 3, 85 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 7, 69%; I.E.I. “San Francisco”: 7, 69 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 5, 77 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 1, 92 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 5, 77 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 11, 54 %.

Para el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0,00%; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 33, 33 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 33, 33 %; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00%; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 11, 11%; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0,00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”; 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00%; I.E.I. “Niños de Fátima”: 11, 11%; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 11, 11 %. Ningún docente (0, 00 %), señaló que la gestión directiva que se evidencia en sus instituciones educativas sea de nivel inferior Los datos que se ubican en el nivel inferior.

A modo de conclusión, podemos afirmar que los docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del Distrito de Gregorio Albarracín son de nivel “Superior”; en relación al ítem: Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa, alcanzando el 85, 25 % del total de la muestra.

Figura 5

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Liderazgo Pedagógico: “Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa”



Fuente: Tabla 5

Tabla 6

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Liderazgo Pedagógico: “Lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	03	5,36	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	02	3,57	01	20,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	03	5,36	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	02	3,57	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	03	5,36	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	03	5,36	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	04	7,14	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	03	5,36	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	01	1,79	01	20,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	04	7,14	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	03	5,36	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	03	5,36	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	02	3,57	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	04	7,14	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	02	3,57	02	40,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	03	5,36	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	02	3,57	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	02	3,57	01	20,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	07	12,50	00	0,00	00	0,00	07	11,48
TOTAL	56	91,80	05	8,20	00	0,00	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Con relación al nivel de gestión directiva, según opinión de los docentes de las instituciones educativas de Nivel Inicial, nos muestran en la Tabla 6, referente a la dimensión Liderazgo pedagógico; los datos siguientes: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 5, 36 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 5, 57 %; I.E.I. “Los Rosales”: 5, 36 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 3, 57 %; la I.E.I. “442”: 5, 36 %; I.E.I. “446”: 5, 36 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 7, 14 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 5, 36%; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 1, 79 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 7, 14 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 5, 36%; I.E.I. “El Nazareno”: 5, 36 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 3, 57 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 7, 14 %; I.E.I. “San Francisco”:

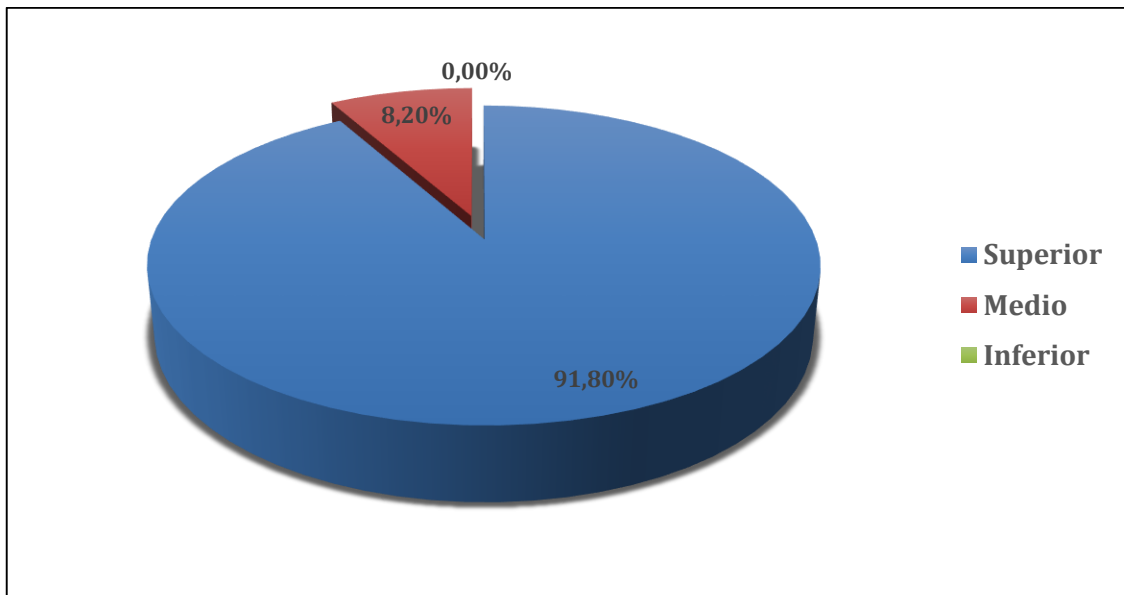
3, 57 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 5, 36 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 3, 57 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 3, 57 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 12, 50 %.

En relación al nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 20, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00 %; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 20, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 40, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 11, 11 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 20, 00 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 11, 11 %. Ningún docente (0, 00 %), señaló que la gestión directiva que se evidencia en sus instituciones educativas sea de nivel inferior.

En síntesis, podemos señalar que los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, señalan que el nivel de gestión directiva es “Superior” con el 91, 80 %, con relación al ítem: Lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional.

Figura 6

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Liderazgo Pedagógico: “Lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional”



Fuente: Tabla 6

Tabla 7

Nivel de gestión directiva, según la dimensión: Gestión Institucional: “Propicia la identificación institucional de los docentes”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	02	4,44	01	6,25	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	00	0,00	03	18,75	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	02	4,44	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	04	8,89	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	01	2,22	01	6,25	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	03	6,67	01	6,25	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	02	4,44	01	6,25	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	02	4,44	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	01	2,22	03	18,75	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	04	8,89	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	02	4,44	01	6,25	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	2,22	01	6,25	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	02	4,44	01	6,25	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	04	8,89	03	18,75	00	0,00	07	11,48
TOTAL	45	73,77	16	26,23	00	0,00	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación:

Los resultados referentes al nivel de gestión directiva, en las instituciones de nivel inicial, relacionado a la dimensión Gestión institucional; en la tabla 7, son: en el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 6, 67 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 4, 44 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 4, 44 %; la I.E.I. “442”: 6, 67 %; I.E.I. “446”: 6, 67 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 8, 89 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 6, 67 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 2, 22 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 6, 67 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 4, 44 %; I.E.I. “El Nazareno”: 6,67 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 4, 44%; I.E.I. “Jean Piaget” con 2, 22 %; I.E.I. “San Francisco”: 8, 89 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 4, 44 %; I.E.I. “Niños de Fátima”:

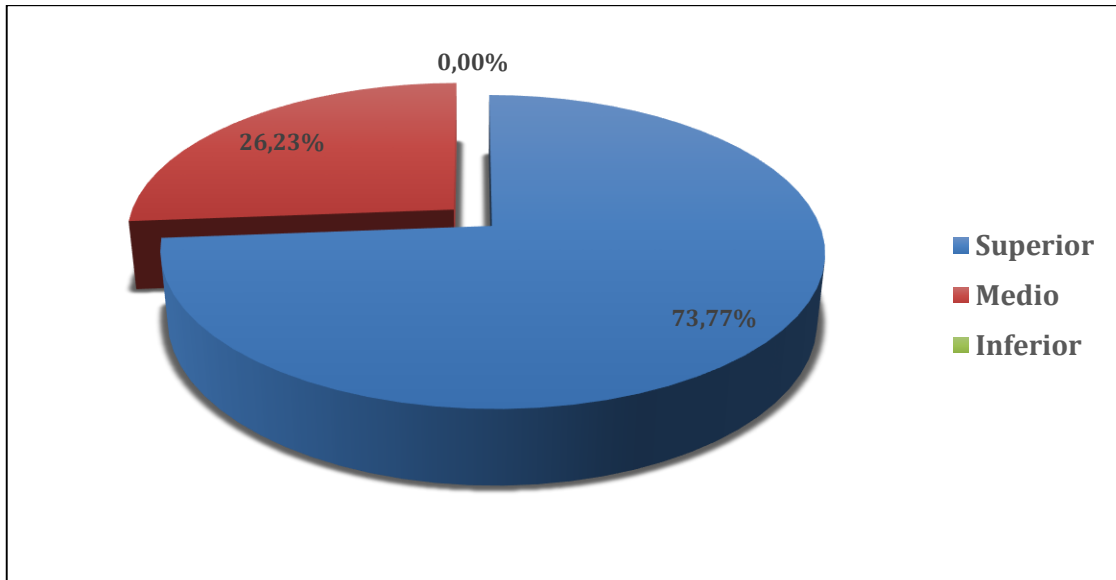
2,22 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 4, 44 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 8, 89 %.

En relación al nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0,00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 6, 25 %; I.E.I. “Los Rosales”: 18, 75 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00 %; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 6, 25 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 6, 25 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 6, 25 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0,00%; I.E.I. “Jean Piaget” con 18, 75 %; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 6, 25 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 6, 25 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 6, 25 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 18, 75 %. Debemos señalar que ningún docente (0, 00 %), manifestó que la gestión directiva que se evidencia en sus instituciones educativas sea de nivel inferior.

En definitiva, podemos interpretar que el 73, 77 % de los docentes, señalan que el nivel de gestión directiva es “Superior”; en relación al ítem: Propicia la identificación institucional de los docentes.

Figura 7

Nivel de gestión directiva, según la dimensión: Gestión Institucional: “Propicia la identificación institucional de los docentes”



Fuente: Tabla 7

Tabla 8

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “Crea una cultura innovadora orientada al éxito y los resultados por producto”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	02	4,44	01	6,67	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	00	0,00	02	13,33	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	01	2,22	02	13,33	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	02	4,44	01	6,67	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	03	6,67	01	6,67	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	02	4,44	01	6,67	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	02	13,33	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	04	8,89	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	02	4,44	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	04	8,89	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	04	8,89	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	01	2,22	02	13,33	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	01	6,67	01	100,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	02	4,44	01	6,67	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	06	13,33	01	6,67	00	0,00	07	11,48
TOTAL	45	73,77	15	24,59	01	1,64	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación:

Los datos obtenidos en la tabla 8, referentes al nivel de gestión directiva en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa, según la dimensión Gestión institucional; es la siguiente: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 6, 67 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 4, 44 %; I.E.I. “Los Rosales”: 6, 67 %; “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 2, 22 %; I.E.I. “446”: 4, 44 %; “Jorge Chávez” se tiene: 6, 67 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 4, 44%; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; “Alfonso Ugarte”: 8, 89 %; “José Antonio Encinas Franco”: 6, 67 %; “El Nazareno”: 6, 67 %; “Enrique Paillardelle”: 4, 44 %; “Jean Piaget” con 8, 89 %; “San Francisco”: 8, 89 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 2, 22 %; “Niños de Fátima”: 0, 00 %; “Santa Teresita del Niño Jesús”: 4, 44 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 13, 33 %.

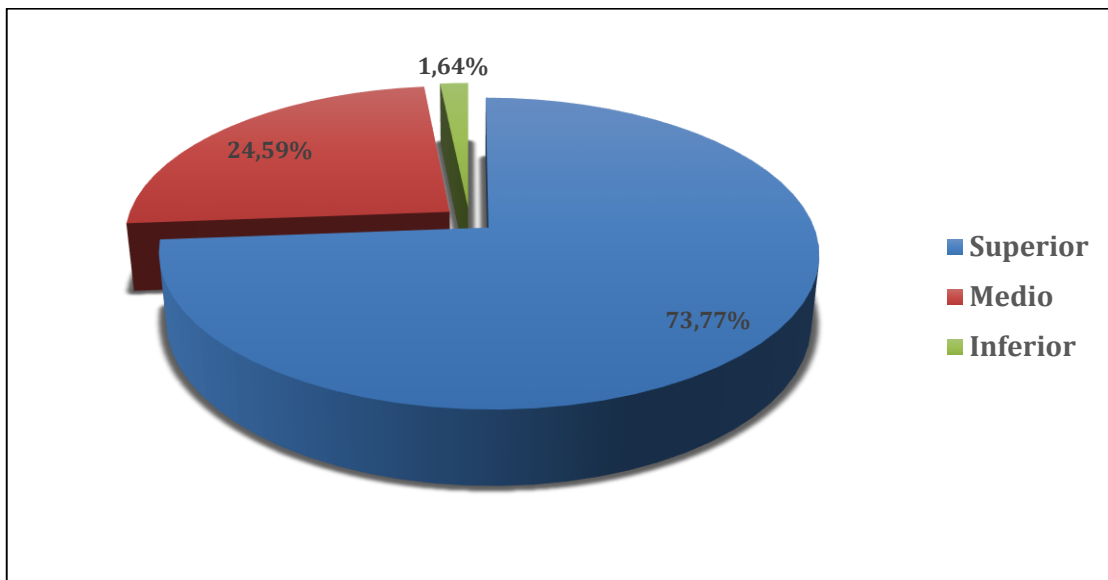
En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0,00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 6,67 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0,00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 13,33 %; la I.E.I. “442”: 13,33 %; I.E.I. “446”: 6,67 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 6,67 %; “Gerardo Arias Copaja”: 6,67%;. “Esperanza Martínez de López”: 13,33 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0,00%; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0,00 %; “El Nazareno”: 0,00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0,00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0,00 %; I.E.I. “San Francisco”: 0,00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 13,33 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 6,67 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 6,67 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 6,67 %.

Los datos que se ubican en el nivel inferior, es la siguiente: la I.E.I. “1° de Mayo”; I.E.I. “Virgen del Rosario”; “Los Rosales”; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani”; la I.E.I. “442”; I.E.I. “446”; I.E.I. “Jorge Chávez”; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”;. “Esperanza Martínez de López”; I.E.I. “Alfonso Ugarte”; “José Antonio Encinas Franco “El Nazareno”; I.E.I. “Enrique Paillardelle”; I.E.I. “Jean Piaget”; “San Francisco” y la I.E.I. “Luis Alberto Sánchez” tienen 0,00 %; mientras tanto la I.E.I. “Niños de Fátima” tiene un 100,00 %; y por último la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús” y la I.E.I. “Vista Alegre” tienen un 0,00 %.

Concluyentemente, podemos afirmar que los docentes de la muestra, manifiestan que el nivel de la gestión directiva en las Instituciones Educativas de nivel inicial es “Superior”; en relación al ítem: Crea una cultura innovadora orientada al éxito y los resultados por producto, alcanzando el 73,77 %.

Figura 8

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “Crea una cultura innovadora orientada al éxito y los resultados por producto”



Fuente: Tabla 8

Tabla 9

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “Difunde y fomenta el conocimiento y la aplicación de la misión, visión y valores de la institución educativa”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	03	6,00	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	02	4,00	01	10,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	03	6,00	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	02	4,00	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	01	2,00	02	20,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	03	6,00	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	04	8,00	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	03	6,00	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	01	2,00	01	10,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	04	8,00	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	02	4,00	01	10,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	03	6,00	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	02	4,00	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	03	6,00	01	10,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	02	4,00	02	20,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	03	6,00	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	01	10,00	01	100,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	02	4,00	01	10,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	07	14,00	00	0,00	00	0,00	07	11,48
TOTAL	50	81,97	10	16,39	01	1,64	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación: Tabla 9

En la tabla 9, con relación al nivel de gestión directiva de las instituciones educativas del Nivel Inicial, que muestra la Tabla 9, según la dimensión gestión institucional; los datos son: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 6, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 4, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 6, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 4, 00 %; la I.E.I. “442”: 2, 00 %; I.E.I. “446”: 6, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 8, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 6, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 2, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 8, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 4, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 6, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 4, 00%; “Jean Piaget” con 6, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 4, 00 %; “Luis Alberto Sánchez”:

6, 00%; “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 4, 00 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 14, 00 %.

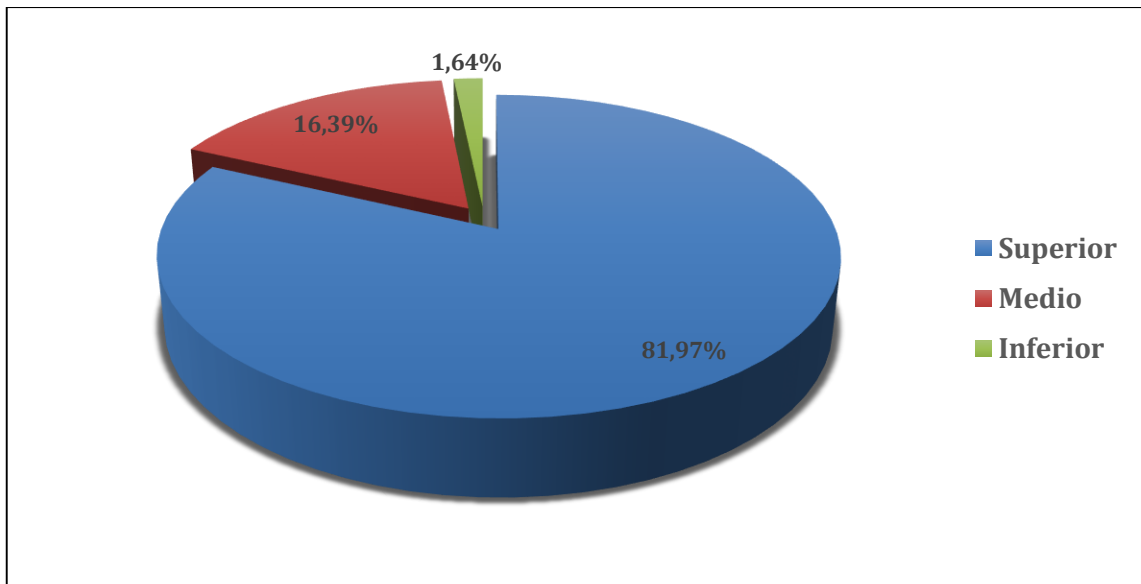
En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 10, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 20, 00%; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 10, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 10, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00%; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 10, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 20, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 10, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 10, 00 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %.

Los datos que se ubican en el nivel inferior, es la siguiente: la I.E.I. “1° de Mayo”; I.E.I. “Virgen del Rosario”; I.E.I. “Los Rosales”; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani”; la I.E.I. “442”; I.E.I. “446”; I.E.I. “Jorge Chávez”; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”; I.E.I. “Alfonso Ugarte”; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”; I.E.I. “El Nazareno”; I.E.I. “Enrique Paillardelle”; I.E.I. “Jean Piaget”; I.E.I. “San Francisco” y la I.E.I. “Luis Alberto Sánchez” tienen 0, 00%; mientras tanto la I.E.I. “Niños de Fátima” tiene un 100, 00 %; y por último la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús” y la I.E.I. “Vista Alegre” tienen un 0, 00 %.

En conclusión, podemos señalar que los docentes de la muestra señalan que la gestión directiva de sus centros educativos, es de nivel “superior” con el 81, 97 %; con relación al ítem: Difunde y fomenta el conocimiento y la aplicación de la misión, visión y valores de la institución educativa.

Figura 9

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “Difunde y fomenta el conocimiento y la aplicación de la misión, visión y valores de la institución educativa”



Fuente: Tabla 9

Tabla 10

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “Promueve un adecuado clima institucional”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	02	5,13	01	4,76	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	02	5,13	01	4,76	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	03	7,69	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	02	5,13	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	02	5,13	01	4,76	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	03	7,69	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	2,56	03	14,29	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	03	7,69	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	02	5,13	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	03	7,69	01	4,76	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	01	2,56	02	9,52	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	03	7,69	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	02	5,13	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	00	0,00	04	19,05	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	01	2,56	03	14,29	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	01	2,56	02	9,52	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	01	4,76	01	100,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	02	5,13	01	4,76	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	06	15,38	01	4,76	00	0,00	07	11,48
TOTAL	39	63,93	21	34,43	01	1,64	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Referente al nivel de gestión directiva en las instituciones educativas del distrito de Gregorio Albarracín, según dimensión gestión institucional, la Tabla 10 nos muestra los datos siguientes: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 5, 13 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 5, 13 %; I.E.I. “Los Rosales”: 7, 63 %; “Ciudad de Paz Viñani” con el 5,13 %; la I.E.I. “442”: 5, 13 %; I.E.I. “446”: 7, 69 %; I.E.I. “Jorge Chávez”: 2, 56 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 7, 69 %; “Esperanza Martínez de López”: 5,13 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 7, 69 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 2, 56 %; “El Nazareno”: 7, 69 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 5, 3 %; “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 2, 56 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 2, 56 %; I.E.I. “Niños de

Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 5, 13 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 15, 38 %.

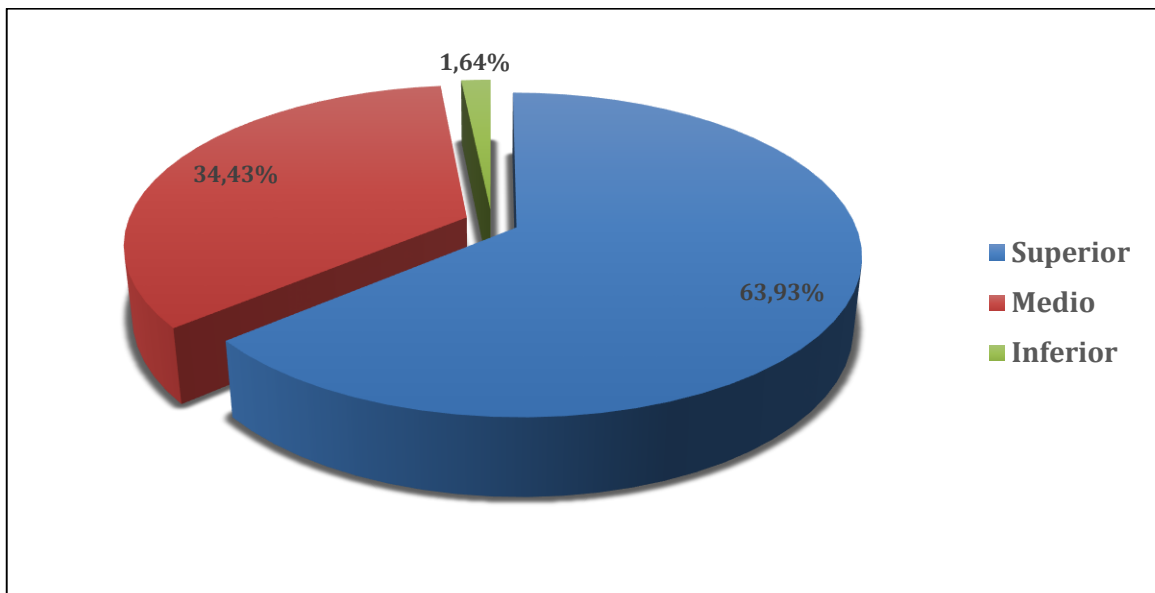
Con relación al nivel medio, la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 4, 76%; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 4, 76 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 4, 76 %; I.E.I. “446”: 0, 00 %; “Jorge Chávez”: 14, 29 %; I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 4, 76 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 9, 52 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00%; “Jean Piaget” con 19, 05%; “San Francisco”: 14, 29 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 9, 52%; I.E.I. “Niños de Fátima”: 4, 76 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 4, 76 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 4, 76 %.

Los datos que se ubican en el nivel inferior, es la siguiente: la I.E.I. “1° de Mayo”; I.E.I. “Virgen del Rosario”; I.E.I. “Los Rosales”; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani”; la I.E.I. “442”; I.E.I. “446”; I.E.I. “Jorge Chávez”; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”; I.E.I. “Alfonso Ugarte”; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”; I.E.I. “El Nazareno”; I.E.I. “Enrique Paillardelle”; I.E.I. “Jean Piaget”; I.E.I. “San Francisco” y la I.E.I. “Luis Alberto Sánchez” tienen 0, 00 %; mientras tanto la I.E.I. “Niños de Fátima” tiene un 100, 00 %; y por último la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús” y la I.E.I. “Vista Alegre” tienen un 0, 00 %.

En síntesis, podemos señalar que los docentes encuestados, manifiestan que el nivel de gestión directiva es “Superior” con el 63, 93 %, con relación al ítem: “Promueve un adecuado clima institucional”.

Figura 10

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “Promueve un adecuado clima institucional”



Fuente: Tabla 10

Tabla 11

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “Permite la participación de los docentes en la elaboración de proyectos institucionales”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	03	6,00	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	03	6,00	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	03	6,00	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	02	4,00	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	01	2,00	02	18,18	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	03	6,00	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	04	8,00	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	03	6,00	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	02	18,18	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	04	8,00	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	03	6,00	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	02	4,00	01	9,09	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	01	2,00	01	9,09	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	04	8,00	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	03	6,00	01	9,09	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	02	4,00	01	9,09	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	02	18,18	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	02	4,00	01	9,09	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	07	14,00	00	0,00	00	0,00	07	11,48
TOTAL	50	81,97	11	18,03	00	0,00	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los resultados de la tabla 11, referentes al nivel de gestión directiva, en las instituciones educativas de Nivel Inicial, relacionado a la dimensión gestión institucional; son: en el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 6,00%; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 6, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 6, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 4, 00 %; la I.E.I. “442”: 2, 00 %; I.E.I. “446”: 6, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 8, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 6, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00%; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 8, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 6, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 4, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 2, 00%; I.E.I. “Jean Piaget” con 8, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 6, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 4, 00 %; I.E.I.

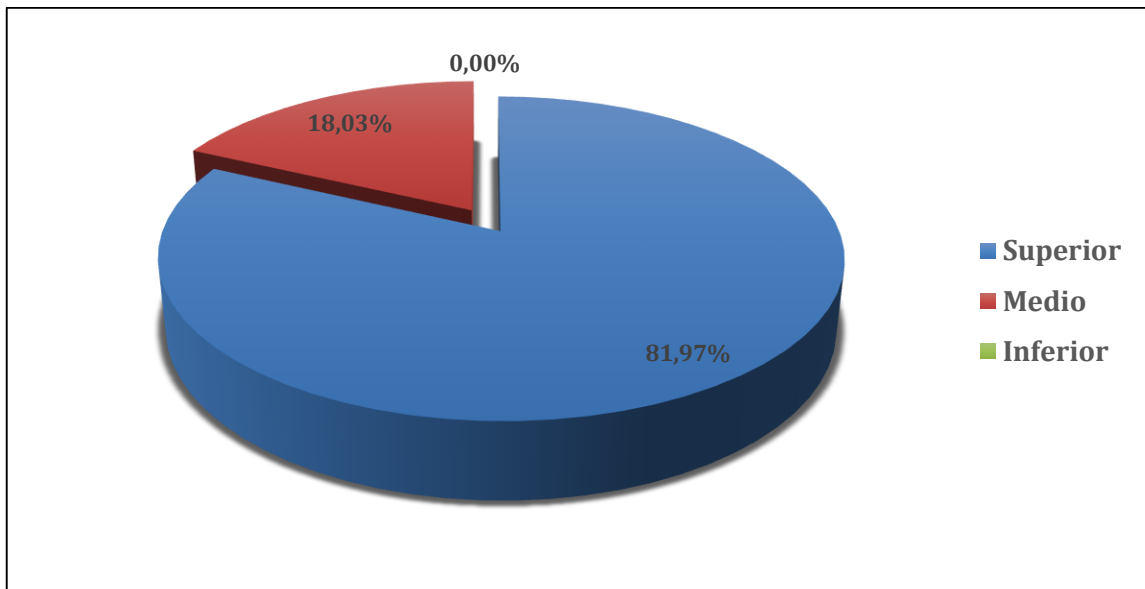
“Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 4, 00% y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 14, 00 %.

Según al nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 18, 18%; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 18, 18 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 9, 09 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 9, 09 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 9, 09 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 9, 09 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 18, 18 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 9, 09 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %. Asimismo, ningún docente (0, 00 %), manifestó que la gestión directiva que se evidencia en sus instituciones educativas sea de nivel inferior.

En definitiva, podemos interpretar que el 81, 97 % de los docentes de la muestra, ubican la gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial en un nivel “Superior”; en relación al ítem: Permite la participación de los docentes en la elaboración de proyectos institucionales.

Figura 11

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “Permite la participación de los docentes en la elaboración de proyectos institucionales”



Fuente: Tabla 11

Tabla 12

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “La gestión institucional de la Directora está acorde con las necesidades de la institución educativa”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	03	5,66	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	03	5,66	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	03	5,66	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	02	3,77	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	02	3,77	01	12,50	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	03	5,66	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	03	5,66	01	12,50	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	03	5,66	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	02	25,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	04	7,55	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	02	3,77	01	12,50	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	03	5,66	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	02	3,77	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	04	7,55	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	04	7,55	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	01	1,89	02	25,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	1,89	01	12,50	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	03	5,66	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	07	13,21	00	0,00	00	0,00	07	11,48
TOTAL	53	86,89	08	13,11	00	0,00	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los resultados referentes al nivel de gestión directiva de las instituciones educativas de Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa, relacionado a la dimensión Gestión institucional; según la tabla 12, son: en el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 5, 66 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 5, 66 %; I.E.I. “Los Rosales”: 5, 66 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 3, 77 %; la I.E.I. “442”: 3, 77 %; I.E.I. “446”: 5, 66 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 5, 66 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 5, 66%; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 7, 55 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 3, 77 %; I.E.I. “El Nazareno”: 5, 66 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 3, 77 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 7, 55 %; I.E.I. “San Francisco”:

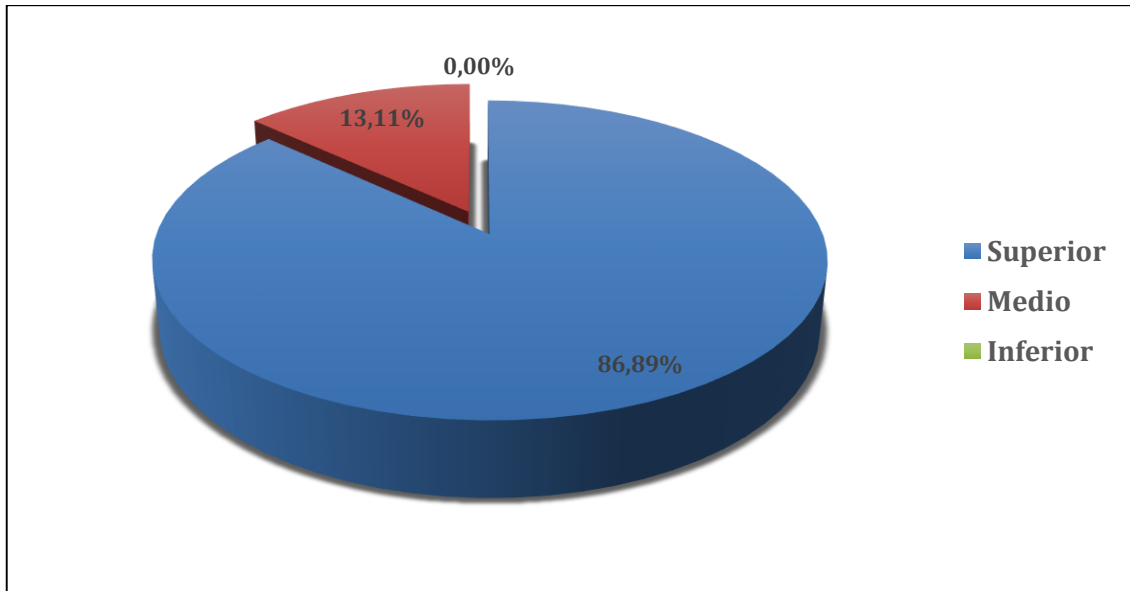
7, 55 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 1, 89 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 1, 89 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 5, 66 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 13, 21 %.

En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 12, 50%; I.E.I. “446”: 0, 00%; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 12, 50 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00%; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 25, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 12, 50 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00%; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 25, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 12, 50 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00%. De otro modo, ningún docente (0, 00 %), manifestó que la gestión directiva que se evidencia en sus instituciones educativas sea de nivel inferior.

Concluyentemente, podemos interpretar que el 86,89 % de los docentes encuestados, ubican la gestión directiva de su centro educativo en un nivel “superior”; en relación al ítem: La gestión institucional de la Directora está acorde con las necesidades de la institución educativa.

Figura 12

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Gestión Institucional: “La gestión institucional de la Directora está acorde con las necesidades de la institución educativa”



Fuente: Tabla 12

Tabla 13

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “Incorpora la cultura de la gestión de calidad a los procesos de enseñanza-aprendizaje”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	02	4,44	01	6,25	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	02	4,44	01	6,25	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	02	4,44	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	01	2,22	02	12,50	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	00	0,00	04	25,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	01	2,22	01	6,25	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	04	8,89	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	01	2,22	02	12,50	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	01	2,22	01	6,25	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	04	8,89	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	04	8,89	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	02	12,50	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	01	2,22	02	12,50	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	07	15,56	00	0,00	00	0,00	07	11,48
TOTAL	45	73,77	16	26,23	00	0,00	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

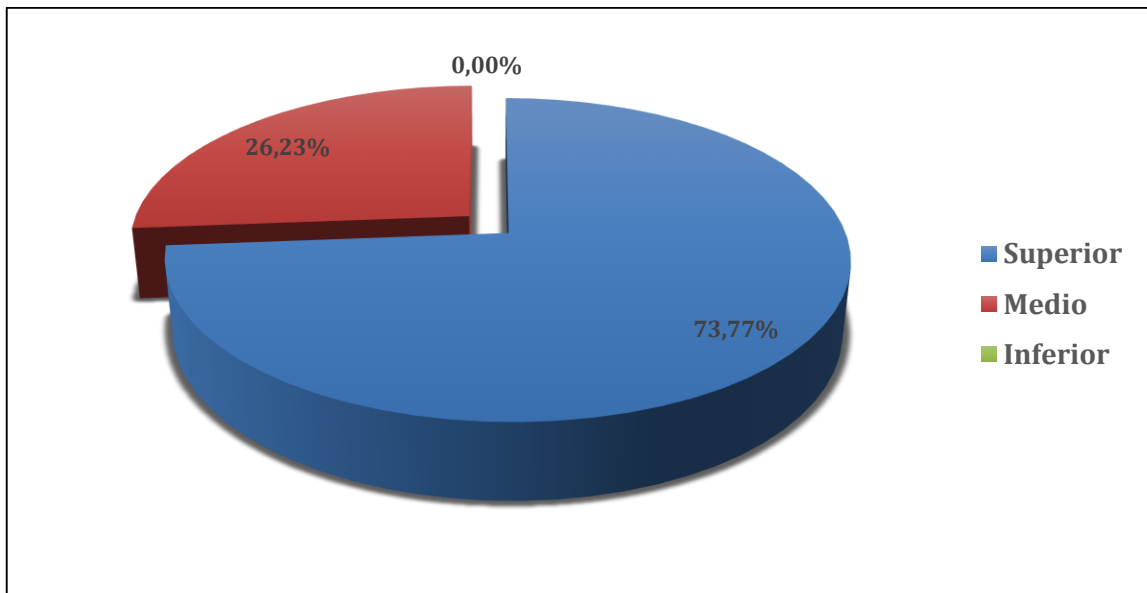
Los resultados referentes al nivel de gestión directiva, relacionado a la dimensión Calidad educativa; de la tabla 13, son: en el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 4, 44 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 4, 44 %; I.E.I. “Los Rosales”: 6, 67 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 4, 44 %; la I.E.I. “442”: 2, 22 %; I.E.I. “446”: 6, 67 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 6, 67 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 2, 22 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 8, 89 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 6, 67 %; I.E.I. “El Nazareno”: 2, 22 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 2, 22 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 8, 89 %; I.E.I. “San Francisco”: 8, 89 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 6, 67 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 2, 22 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 15, 56 %.

En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 6, 25 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 6, 25%; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00%; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 12, 50 %; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 25, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00%; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 6, 25 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00%; I.E.I. “El Nazareno”: 12, 50%; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 6, 25 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 12, 50 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 12, 50 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %. Asimismo, ningún docente (0, 00 %), manifestó que la gestión directiva que se evidencia en sus instituciones educativas sea de nivel inferior.

Definiendo la tabla 13, podemos interpretar que el nivel de gestión directiva de las instituciones educativas materia de estudio, es de nivel “Superior” con el 73, 77 %; en relación al ítem: Incorpora la cultura de la gestión de calidad a los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Figura 13

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “Incorpora la cultura de la gestión de calidad a los procesos de enseñanza-aprendizaje”



Fuente: Tabla 13

Tabla 14

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “Desarrolla una visión compartida con los docentes para la mejora de la calidad educativa”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	01	2,22	02	12,50	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	00	0,00	02	12,50	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	02	4,44	01	6,25	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	02	4,44	01	6,25	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	2,22	03	18,75	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	01	2,22	01	6,25	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	04	8,89	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	02	4,44	01	6,25	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	03	6,67	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	02	4,44	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	04	8,89	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	04	8,89	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	01	2,22	02	12,50	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	02	12,50	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	02	4,44	01	6,25	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	07	15,56	00	0,00	00	0,00	07	11,48
TOTAL	45	73,77	16	26,23	00	0,00	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

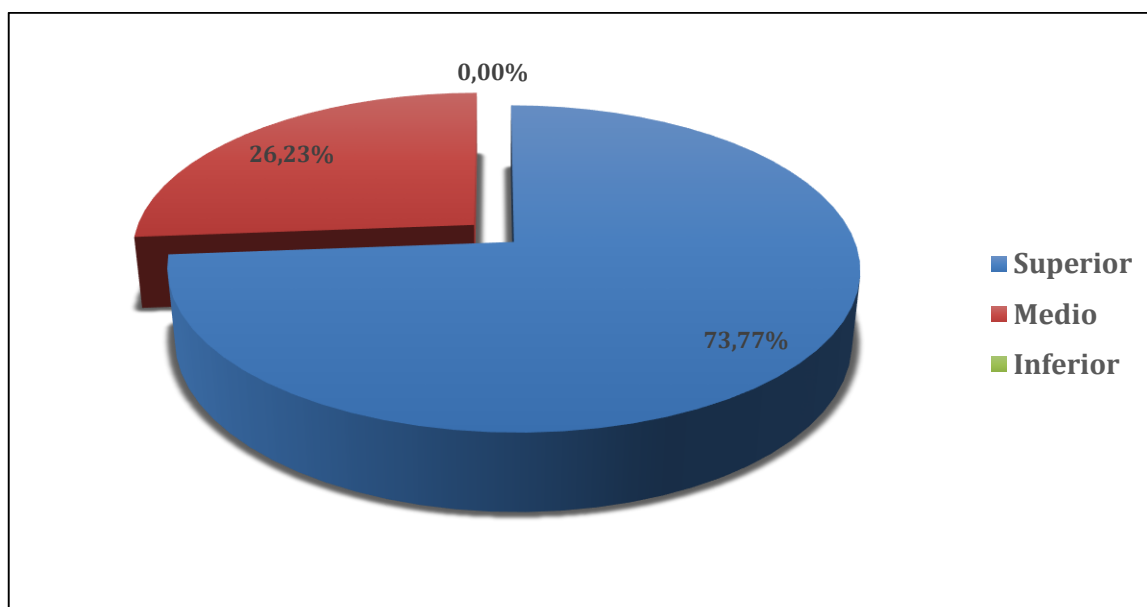
Los datos obtenidos en la tabla 14, referentes al nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa; es la siguiente: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 2, 22 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 6, 67 %; I.E.I. “Los Rosales”: 6, 67 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 4, 44 %; I.E.I. “446”: 4, 44 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 2, 22 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 6, 67 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 2, 22 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 8, 89 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 4, 44 I.E.I. “El Nazareno”: 6, 67 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 4, 44%; I.E.I. “Jean Piaget” con 8, 89 %; I.E.I. “San Francisco”: 8, 89%; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 2, 22 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 4, 44 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 15, 56 %.

En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 12, 50 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 12, 50 %; la I.E.I. “442”: 6, 25 %; I.E.I. “446”: 6, 25 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 18, 75 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 6, 25 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 6, 25 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00%; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 12, 50 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 12, 50 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 6, 25 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %. Por otro lado, ningún docente (0, 00 %), manifestó que la gestión directiva que se evidencia en sus instituciones educativas sea de nivel inferior.

A modo de conclusión, podemos afirmar que los docentes de las instituciones educativas de la muestra, señalan que el nivel de la gestión directiva es “Superior”; en relación al ítem: Desarrolla una visión compartida con los docentes para la mejora de la calidad educativa, alcanzando el 73, 77 %.

Figura 14

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “Desarrolla una visión compartida con los docentes para la mejora de la calidad educativa”



Fuente: Tabla 14

Tabla 15

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “Se promueve en los docentes el desarrollo de competencias para alcanzar logros de calidad en el aprendizaje de los niños(as)”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	01	2,04	02	16,67	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	03	6,12	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	03	6,12	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	01	2,04	01	8,33	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	01	2,04	02	16,67	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	03	6,12	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	04	8,16	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	02	4,08	01	8,33	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	02	16,67	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	04	8,16	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	03	6,12	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	03	6,12	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	02	4,08	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	03	6,12	01	8,33	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	04	8,16	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	03	6,12	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	2,04	01	8,33	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	02	4,08	01	8,33	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	06	12,24	01	8,33	00	0,00	07	11,48
TOTAL	49	80,33	12	19,67	00	0,00	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Con relación al nivel de gestión directiva, que muestra la Tabla 15, según la dimensión Calidad educativa; tenemos los datos siguientes: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 2, 04 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 6, 12 %; I.E.I. “Los Rosales”: 6, 12 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 2, 04 %; la I.E.I. “442”: 2, 04 %; I.E.I. “446”: 6, 12 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 8, 16 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 4, 08 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 8, 16 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 6, 12 %; I.E.I. “El Nazareno”: 6, 12%; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 4, 08 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 6, 12 %; I.E.I. “San Francisco”: 8, 16 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 6, 12%; I.E.I. “Niños de Fátima”: 2,

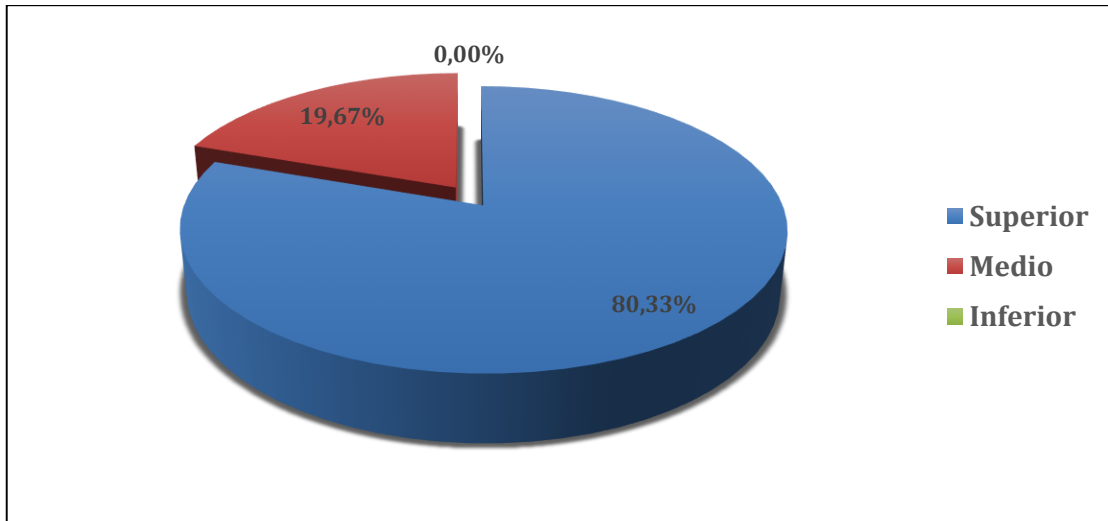
04 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 4, 08 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 12, 24 %.

En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 16, 67%; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00%; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 8, 33 %; la I.E.I. “442”: 16, 67%; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0,00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 8,33 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 16, 67 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00%; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 8, 33 %; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 8, 33 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 8, 33 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 8,33 %. Ningún docente (0, 00 %), manifestó que la gestión directiva que se evidencia en sus instituciones educativas sea de nivel inferior.

En síntesis, podemos señalar que los docentes opinan que el nivel de gestión directiva es “Superior” con el 80,33 %, con relación al ítem: Se promueve en los docentes el desarrollo de competencias para alcanzar logros de calidad en el aprendizaje de los niños(as).

Figura 15

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “Se promueve en los docentes el desarrollo de competencias para alcanzar logros de calidad en el aprendizaje de los niños(as)”



Fuente: Tabla 15

Tabla 16

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	02	4,17	01	7,69	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	02	4,17	01	7,69	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	03	6,25	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	01	2,08	01	7,69	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	01	2,08	02	15,38	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	02	4,17	01	7,69	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	02	4,17	02	15,38	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	03	6,25	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	02	15,38	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	04	8,33	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	03	6,25	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	03	6,25	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	02	4,17	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	04	8,33	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	04	8,33	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	03	6,25	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	02	15,38	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	02	4,17	01	7,69	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	07	14,58	00	0,00	00	0,00	07	11,48
TOTAL	48	78,69	13	21,31	00	0,00	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los resultados referentes al nivel de gestión directiva, de las instituciones educativas de Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín, relacionado a la dimensión Calidad educativa; según la tabla 16, son: en el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 4, 17 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 4, 17 %; I.E.I. “Los Rosales”: 6, 25 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 2, 08 %; la I.E.I. “442”: 2, 08%; I.E.I. “446”: 4, 17 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 4,17 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 6,25 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 8, 33 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 6,25 %; I.E.I. “El Nazareno”: 6,25 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 4, 17 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 8, 33 %; I.E.I. “San Francisco”: 8, 33 %; I.E.I. “Luis

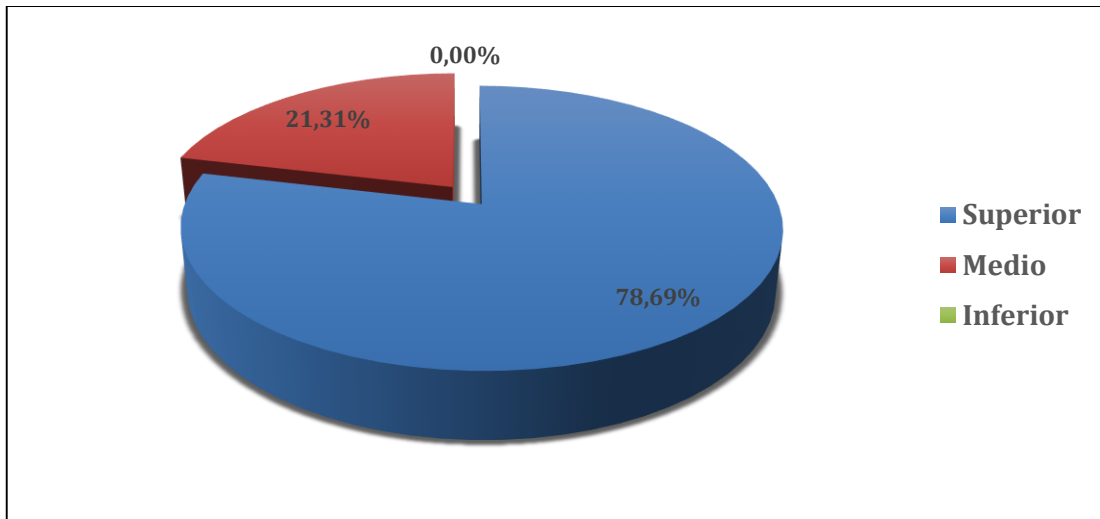
Alberto Sánchez”: 6, 25 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 4, 17 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 14, 58 %.

En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 7, 69 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 7, 69 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 7, 69 %; la I.E.I. “442”: 15,38 %; I.E.I. “446”: 7, 69 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 15, 38 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 15, 38 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0,00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00%; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 15, 38 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 7, 69 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %. Consecuentemente, ningún docente (0, 00 %), manifestó que la gestión directiva que se evidencia en sus instituciones educativas sea de nivel inferior.

Definiendo la tabla 16, podemos interpretar que el nivel de gestión directiva, es de nivel “Superior” con el 78, 69 %; en relación al ítem: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa.

Figura 16

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa”



Fuente: Tabla 16

Tabla 17

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “La dirección de la institución educativa emplea algún enfoque en la implementación de la calidad educativa”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	03	5,45	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	02	3,64	01	20,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	03	5,45	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	02	3,64	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	03	5,45	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	02	3,64	01	20,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	04	7,27	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	03	5,45	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	01	1,82	01	20,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	04	7,27	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	03	5,45	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	03	5,45	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	02	3,64	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	04	7,27	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	04	7,27	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	03	5,45	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	01	20,00	01	100,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	02	3,64	01	20,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	07	12,73	00	0,00	00	0,00	07	11,48
TOTAL	55	90,16	05	8,20	01	1,64	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los datos obtenidos en la tabla 17, referentes al nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa; es la siguiente: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 5, 45 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 3, 64 %; I.E.I. “Los Rosales”: 5, 45 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 3, 64 %; la I.E.I. “442”: 5, 45 %; I.E.I. “446”: 3, 64 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 7, 27 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 5, 45%; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 1, 82 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 7, 27 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 5, 45 %; I.E.I. “El Nazareno”: 5, 45 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 3, 64 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 7, 27 %; I.E.I. “San Francisco”: 7, 27 %;

I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 5, 45 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 3, 64 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 12, 73 %.

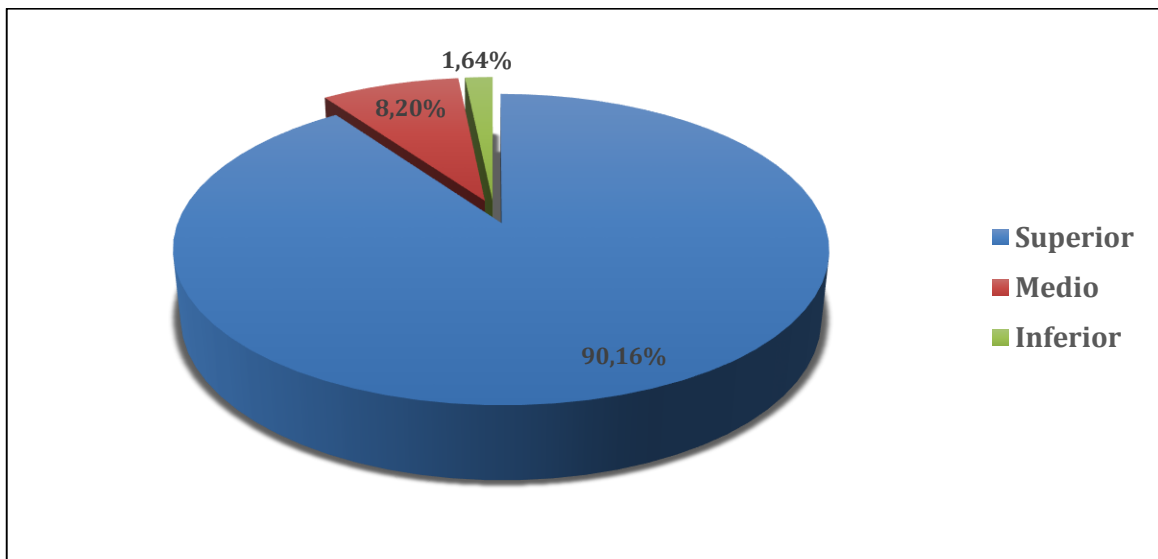
En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 20, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00 %; I.E.I. “446”: 20, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 20, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 20, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 20, 00 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %.

Los datos que se ubican en el nivel inferior, es la siguiente: la I.E.I. “1° de Mayo”; I.E.I. “Virgen del Rosario”; I.E.I. “Los Rosales”; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani”; la I.E.I. “442”; I.E.I. “446”; I.E.I. “Jorge Chávez”; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”; I.E.I. “Alfonso Ugarte”; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”; I.E.I. “El Nazareno”; I.E.I. “Enrique Paillardelle”; I.E.I. “Jean Piaget”; I.E.I. “San Francisco” y la I.E.I. “Luis Alberto Sánchez” tienen 0, 00 %; mientras tanto la I.E.I. “Niños de Fátima” tiene un 100, 00 %; y por último la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús” y la I.E.I. “Vista Alegre” tienen un 0, 00 %.

A modo de conclusión, podemos afirmar que los docentes señalan que la gestión directiva es de un nivel “superior”; en relación al ítem: La dirección de la institución educativa emplea algún enfoque en la implementación de la calidad educativa, alcanzando el 90, 16 %.

Figura 17

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “La dirección de la institución educativa emplea algún enfoque en la implementación de la calidad educativa”



Fuente: Tabla 17

Tabla 18

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “La dirección favorece el desempeño de los docentes en la institución educativa como estrategia de calidad.”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	02	3,70	01	16,67	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	03	5,56	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	03	5,56	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	02	3,70	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 442	02	3,70	01	16,67	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 446	03	5,56	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	03	5,56	01	16,67	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	03	5,56	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	01	1,85	01	16,67	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	04	7,41	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	03	5,56	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	03	5,56	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	02	3,70	00	0,00	00	0,00	02	3,28
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	04	7,41	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	04	7,41	00	0,00	00	0,00	04	6,56
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	03	5,56	00	0,00	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	01	16,67	01	100,00	02	3,28
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	02	3,70	01	16,67	00	0,00	03	4,92
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	07	12,96	00	0,00	00	0,00	07	11,48
TOTAL	54	88,52	06	9,84	01	1,64	61	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los datos obtenidos en la tabla 18, referentes al nivel gestión directiva de las instituciones educativas de Nivel Inicial, según la dimensión Calidad educativa; es la siguiente: nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 3, 70 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 5, 56 %; I.E.I. “Los Rosales”: 5, 56 %; “Ciudad de Paz Viñani” con el 3, 70 %; la I.E.I. “442”: 3, 70 %; I.E.I. “446”: 5, 56 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 5, 56 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 5, 56 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 1, 85 %; “Alfonso Ugarte”: 7, 41 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 5, 56 %; I.E.I. “El Nazareno”: 5, 56 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 3, 70%; I.E.I. “Jean Piaget” con 7, 41 %; I.E.I. “San Francisco”: 7, 41 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 5, 56 %; “Niños de

Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 3, 70 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 12, 96 %.

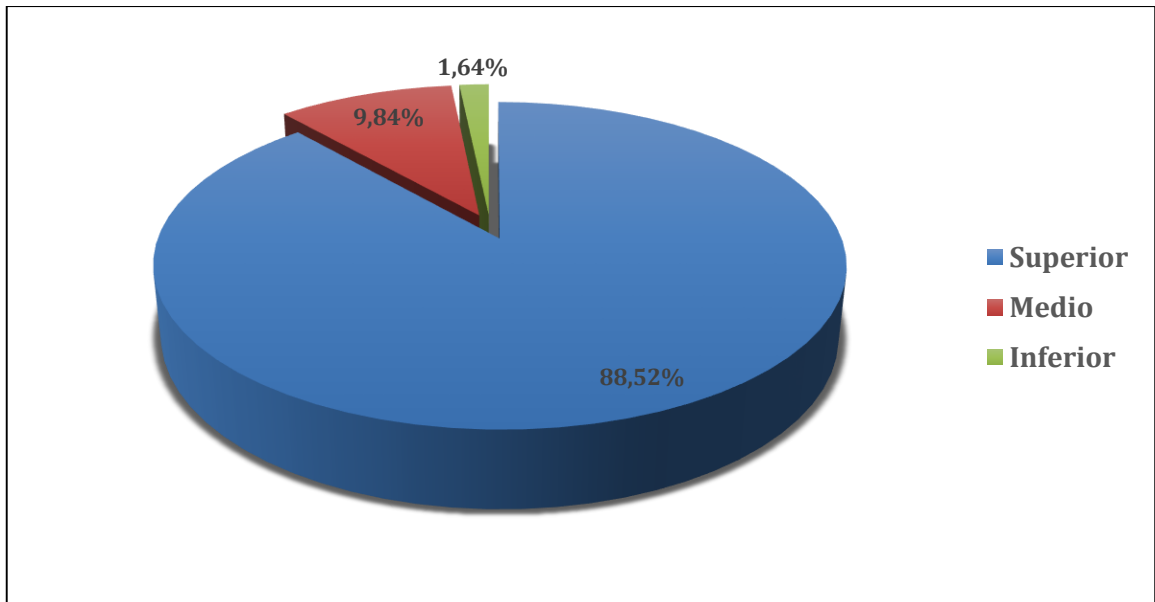
En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 16, 67 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 16, 67 %; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 16, 67 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 16, 67 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00%; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 16, 67 %; “Santa Teresita del Niño Jesús”: 16, 67 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %.

Los datos que se ubican en el nivel inferior: la I.E.I. “1° de Mayo”; I.E.I. “Virgen del Rosario”; I.E.I. “Los Rosales”; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani”; la I.E.I. “442”; I.E.I. “446”; I.E.I. “Jorge Chávez”; “Gerardo Arias Copaja”; “Esperanza Martínez de López”; “Alfonso Ugarte”; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”; “El Nazareno”; I.E.I. “Enrique Paillardelle”; I.E.I. “Jean Piaget”; “San Francisco” y la I.E.I. “Luis Alberto Sánchez” tienen 0, 00 %; mientras tanto la I.E.I. “Niños de Fátima” tiene un 100, 00 %; y por último la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús” y la I.E.I. “Vista Alegre” tienen un 0, 00 %.

Concluyentemente, podemos afirmar que los docentes encuestados, afirman que la gestión directiva e las instituciones de nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa es de nivel “Superior”; en relación al ítem: La dirección favorece el desempeño de los docentes en la institución educativa como estrategia de calidad, alcanzando el 88, 52 %.

Figura 18

Nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa: “La dirección favorece el desempeño de los docentes en la institución educativa como estrategia de calidad.”



Fuente: Tabla 18

4.1.2. Sobre desempeño docente

Tabla 19

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Participa en trabajos de equipo para la elaboración de documentos de gestión”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	00	0,00	00	0,00	01	100,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	00	0,00	01	100,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
TOTAL	17	89,48	01	5,26	01	5,26	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

La tabla 19 refleja los resultados referentes al nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, dimensión Competencias profesionales; teniendo la siguiente información: en el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 5, 88%; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; “Los Rosales”: 5, 88 %; “Ciudad de Paz Viñani” con el 5, 88 %; la I.E.I. “442”: 5, 88 %; I.E.I. “446”: 5, 88 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 5, 88 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 5, 88 %; “Esperanza Martínez de López”: 5, 88 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 5, 88 %; “José Antonio Encinas Franco”: 5, 88 %; “El Nazareno”: 5, 88 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 5, 88 %; “Jean Piaget”

con 5, 88 %; I.E.I. “San Francisco”: 5, 88 %; “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; “Niños de Fátima”: 5, 88 %; I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 5, 88 % y por último, “Vista Alegre” con el 5, 88 %.

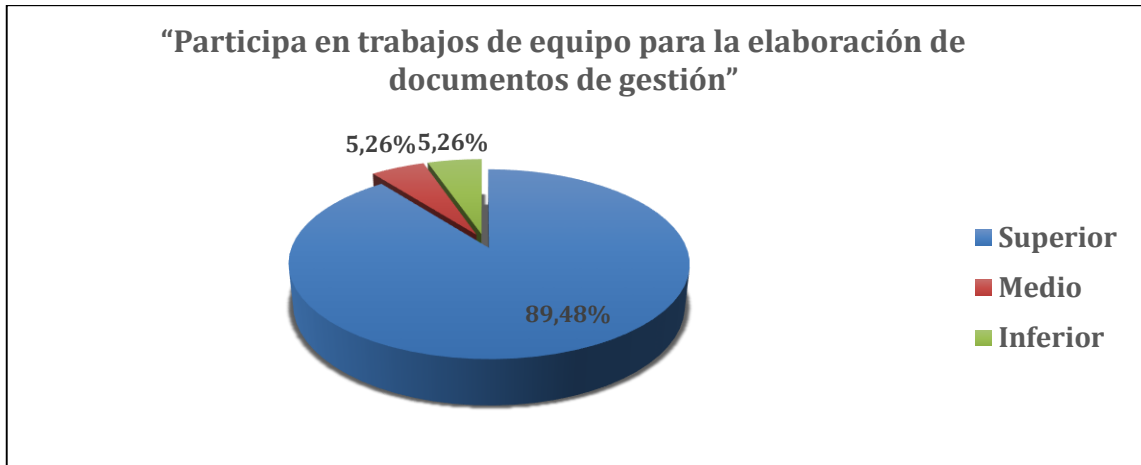
Para el nivel medio: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00 %; I.E.I. “446”: 0, 00 %; “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 100, 00%; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y por último, “Vista Alegre” con el 0, 00 %.

La data observada para el nivel inferior, la I.E.I. “1° de Mayo”: 0, 00 %; la I.E.I. “Virgen del Rosario”: 100, 00 %; las demás instituciones I.E.I. “Los Rosales”; “Ciudad de Paz Viñani”; la I.E.I. “442”; I.E.I. “446”; I.E.I. “Jorge Chávez”; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”; I.E.I. “Alfonso Ugarte”; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”; I.E.I. “El Nazareno”; I.E.I. “Enrique Paillardelle”; I.E.I. “Jean Piaget”; I.E.I. “San Francisco”; la I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”; I.E.I. “Niños de Fátima”; I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús” y la I.E.I. “Vista Alegre” tienen un 0, 00 %.

Concluyendo con el análisis de la Tabla 19, podemos interpretar que el 89, 48 % de los directores de la muestra, ubican en un nivel “superior” el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa; en relación al ítem: “Participa en trabajos de equipo para la elaboración de documentos de gestión.”

Figura 19

*Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales:
“Participa en trabajos de equipo para la elaboración de documentos de gestión”*



Fuente: Tabla 19

Tabla 20

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	01	6,25	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	01	6,25	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	00	0,00	01	33,33	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	01	6,25	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	01	6,25	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	01	6,25	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	6,25	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	01	6,25	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	01	33,33	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	01	6,25	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	01	6,25	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	01	6,25	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	01	6,25	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	01	6,25	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	01	6,25	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	00	0,00	01	33,33	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	6,25	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	01	6,25	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	01	6,25	00	0,00	00	0,00	01	5,26
TOTAL	16	84,21	03	15,79	00	0,00	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los datos obtenidos en la tabla 20, referentes al nivel de desempeño docente, según la dimensión competencias profesionales; es la siguiente: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 6, 25 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 6, 25 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 6, 25 %; la I.E.I. “442”: 6, 25 %; I.E.I. “446”: 6, 25 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 6, 25 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 6, 25 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 6, 25 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 6, 25 %; I.E.I. “El Nazareno”: 6, 25 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 6, 25 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 6, 25%; I.E.I. “San

Francisco”: 6, 25%; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00%; I.E.I. “Niños de Fátima”: 6, 25%; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 6, 25 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 6, 25 %.

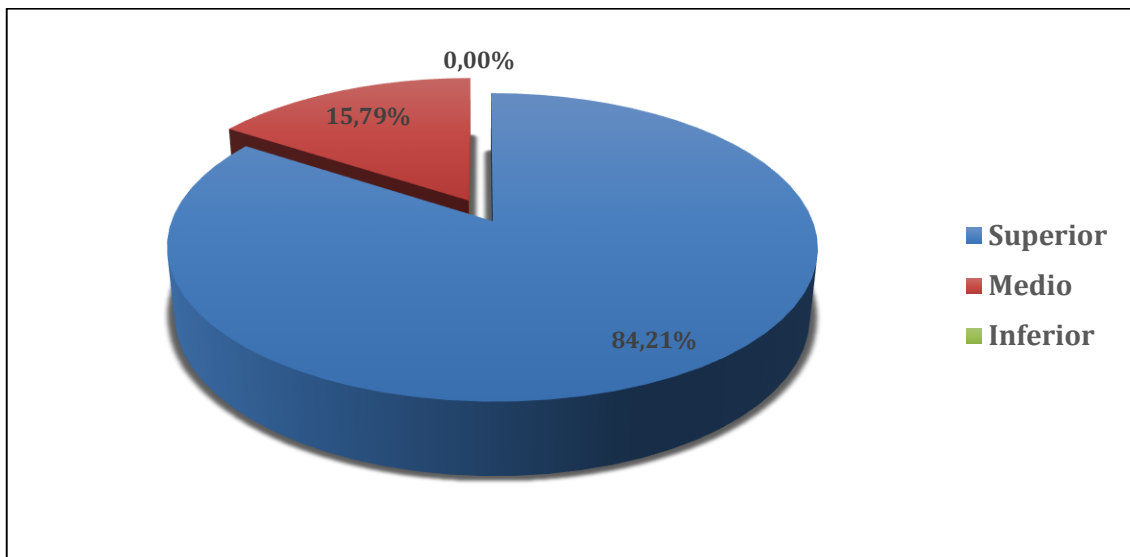
En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 33, 33 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00%; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 33, 33 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00%; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 33, 33 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %.

En ningún caso, (0, 00 %) los directores encuestados evidenciaron que el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de Nivel Inicial sea de nivel “Inferior”.

En conclusión, podemos afirmar que los directores que participaron de la encuesta ubican al desempeño docentes en un nivel “superior”; en relación al ítem: Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución, alcanzando el 84, 21 %.

Figura 20

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución”



Fuente: Tabla 20

Tabla 21

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de los niños(as).”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	00	0,00	01	8,33	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	00	0,00	01	8,33	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	01	14,29	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	00	0,00	01	8,33	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	01	14,29	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	01	14,29	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	14,29	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	00	0,00	01	8,33	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	01	8,33	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	01	14,29	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	00	0,00	01	8,33	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	00	0,00	01	8,33	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	00	0,00	01	8,33	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	00	0,00	01	8,33	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	00	0,00	01	8,33	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	00	0,00	01	8,33	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	14,29	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	00	0,00	01	8,33	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	01	14,29	00	0,00	00	0,00	01	5,26
TOTAL	07	36,84	12	63,16	00	0,00	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Referente al nivel de desempeño docente, que se evidencia en la Tabla 21, según la dimensión Competencias profesionales; los datos son: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0,00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 14, 29 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00%; la I.E.I. “442”: 14, 29 %; I.E.I. “446”: 14, 29 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 14, 29%; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00%; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 14, 29 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San

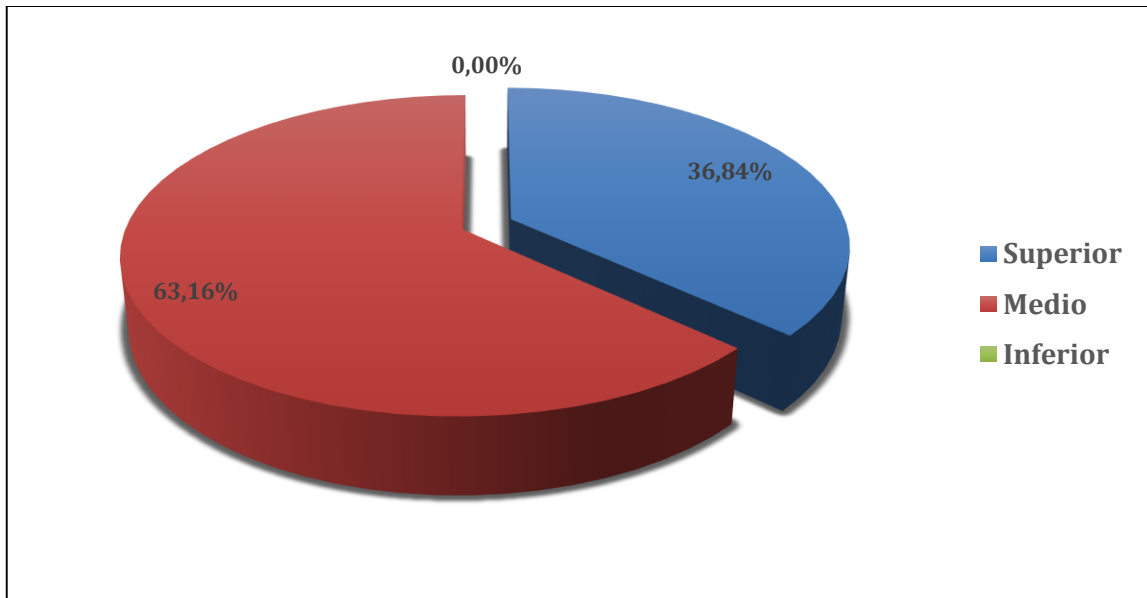
Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 14, 29 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 14, 29 %.

En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 8, 33 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 8, 33 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 8, 33 %; la I.E.I. “442”: 0, 00%; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 8, 33 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 8, 33 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 8, 33 %; I.E.I. “El Nazareno”: 8, 33 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 8, 33 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 8, 33 %; I.E.I. “San Francisco”: 8, 33%; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 8, 33 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 8, 33 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %. Asimismo, en ningún caso, (0, 00 %) los directores encuestados evidenciaron que el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de Nivel Inicial sea de nivel “Inferior”.

En resumen, podemos señalar que los docentes de las instituciones educativas de Nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa con el 63,16 %, ubican el desempeño docente en un nivel “Medio”; en relación al ítem: Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de los niños(as).

Figura 21

*Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales:
“Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de los niños(as).”*



Fuente: Tabla 21

Tabla 22

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	00	0,00	01	50,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	00	0,00	01	50,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
TOTAL	17	89,47	02	10,53	00	0,00	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los resultados referentes al nivel de desempeño docente, relacionado a la dimensión Competencias profesionales; en la tabla 22, son: en el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 5, 88 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 5, 88 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 5, 88 %; la I.E.I. “442”: 5, 88%; I.E.I. “446”: 5, 88 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 5, 88 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 5, 88 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 5, 88 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 5, 88 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 5, 88 %; I.E.I. “El Nazareno”: 5, 88 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 5, 88%; I.E.I. “Jean Piaget” con 5, 88 %; I.E.I. “San

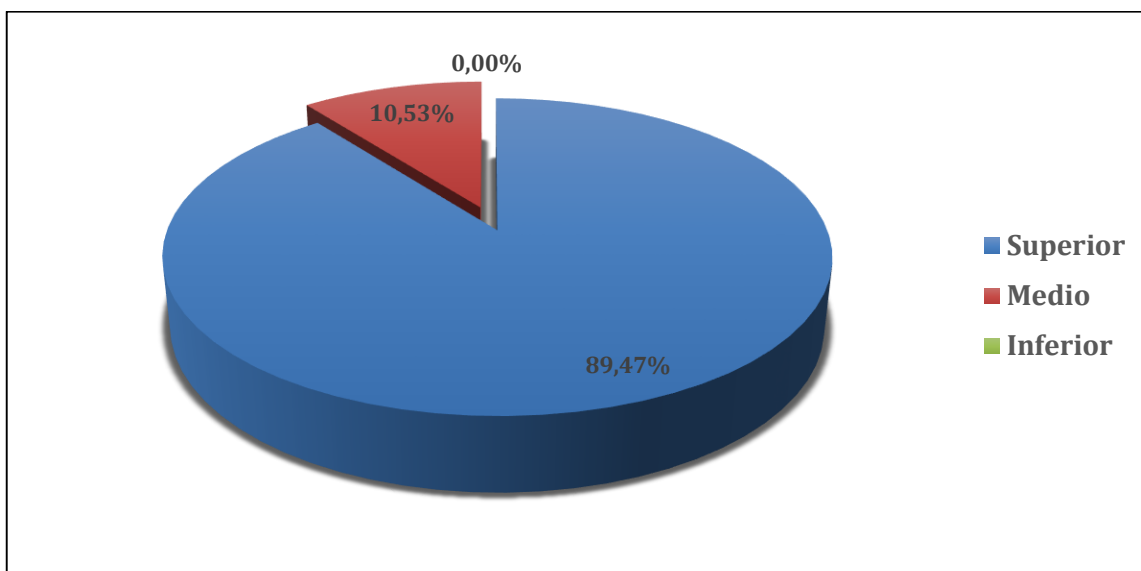
Francisco”: 5, 88 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 5, 88 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 5, 88 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 5, 88 %.

Para el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 50, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00%; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00%; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 50, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %. Los datos que se ubican en el nivel inferior, es de 0, 00 %, debido a que ningún encuestado, opinó que el desempeño docente que se evidencia en sus instituciones educativas sea inferior.

En definitiva, podemos interpretar que el 89, 47 % de los encuestados opinan que el desempeño docente en sus instituciones educativas es de nivel “Superior”; en relación al ítem: Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.

Figura 22

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales”



Fuente: Tabla 22

Tabla 23

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal directivo de la institución cuando es requerido”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	01	12,50	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	01	12,50	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	01	12,50	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	12,50	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	01	12,50	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	01	12,50	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	12,50	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	01	12,50	00	0,00	00	0,00	01	5,26
TOTAL	08	42,11	11	57,89	00	0,00	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los datos obtenidos en la tabla 23, referentes al nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales; es la siguiente: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 12, 50%; I.E.I. “Los Rosales”: 12, 50 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00 %; I.E.I. “446”: 12, 50 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 12, 50 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 12, 50 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 12, 50 %; I.E.I.

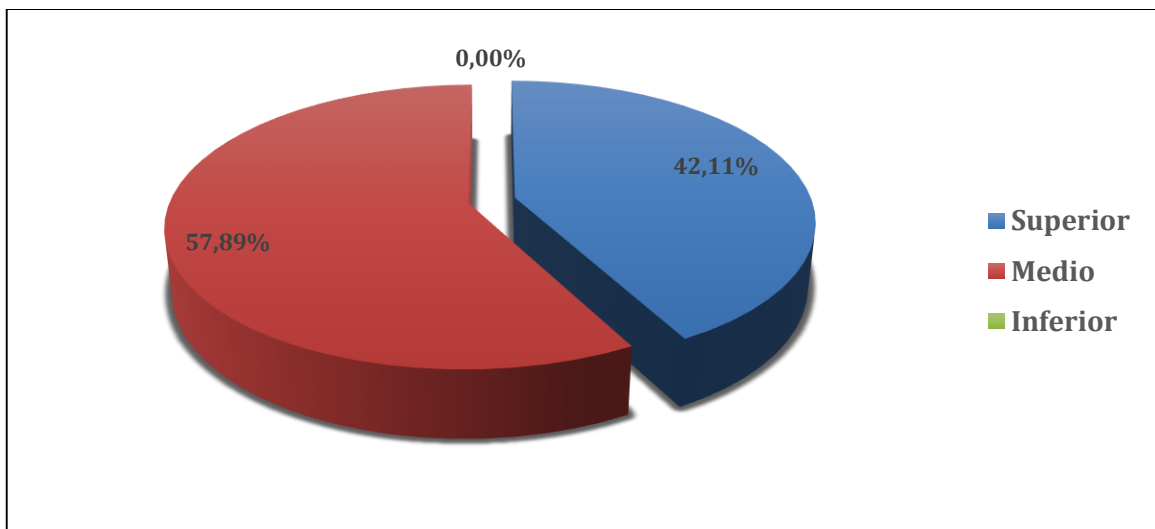
“San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 12, 50 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 12, 50 %.

Para el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 9, 09 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 9, 09 %; la I.E.I. “442”: 9, 09 %; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 9, 09 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 9, 09 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 9, 09 %; I.E.I. “El Nazareno”: 9, 09 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 9, 09 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 9, 09%; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 9, 09 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 9, 09 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %. Ningún encuestado (0, 00 %), señaló que el desempeño docente que se evidencia en sus instituciones educativas sea de nivel inferior.

A modo de conclusión, podemos afirmar que el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial del Distrito de Gregorio Albarracín es de nivel “Medio”; en relación al ítem: Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal directivo de la institución cuando es requerido, alcanzando el 57, 89 % del total de la muestra.

Figura 23

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal directivo de la institución cuando es requerido”



Fuente: Tabla 23

Tabla 24

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales: “Demuestra capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	00	0,00	00	0,00	01	12,50	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	01	20,00	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	00	0,00	01	16,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	00	0,00	00	0,00	01	12,50	01	5,26
I.E.I. N° 442	00	0,00	00	0,00	01	12,50	01	5,26
I.E.I. N° 446	00	0,00	00	0,00	01	12,50	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	00	0,00	01	16,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	00	0,00	00	0,00	01	12,50	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	00	0,00	01	12,50	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	00	0,00	01	16,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	00	0,00	01	16,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	01	20,00	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	00	0,00	01	16,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	01	20,00	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	00	0,00	01	16,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	00	0,00	00	0,00	01	12,50	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	20,00	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	00	0,00	00	0,00	01	12,50	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	01	20,00	00	0,00	00	0,00	01	5,26
TOTAL	05	26,32	06	31,58	08	42,11	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Con relación al nivel de desempeño docente, según opinión de los directores de las instituciones educativas de Nivel Inicial, en la Tabla 24, dimensión competencias profesionales; los datos para el nivel superior son: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 20, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00 %; I.E.I. “446”: 0, 00%; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 20, 00 %; “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; “Jean Piaget” con 20, 00 %; “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00%; “Niños de

Fátima”: 20, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 20, 00 %.

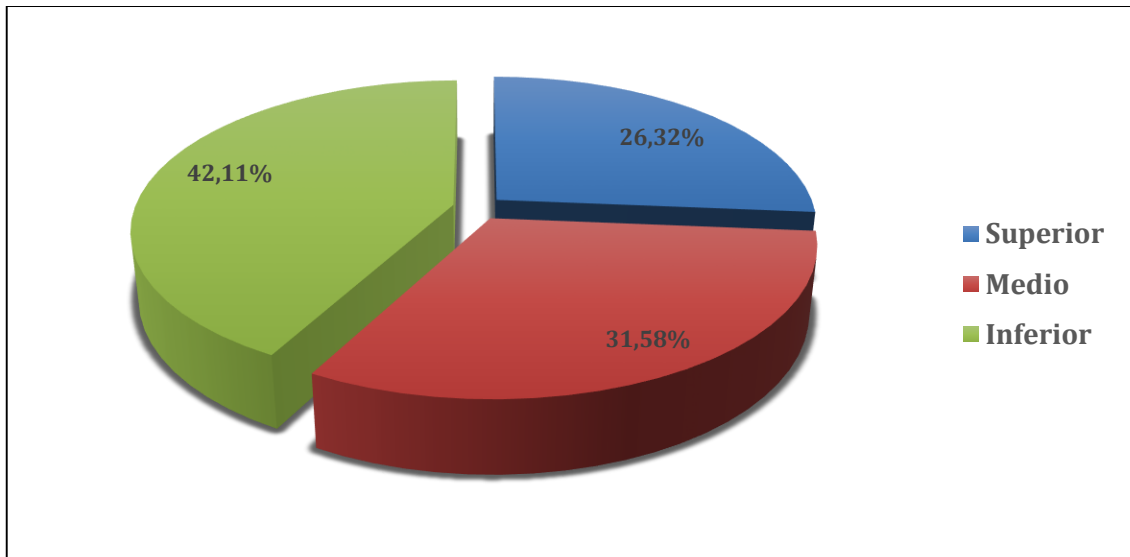
En relación al nivel medio, se tiene: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 16, 67 %; “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00 %; I.E.I. “446”: 0, 00%; “Jorge Chávez” se tiene: 16, 67 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00%; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 16, 67 %; “José Antonio Encinas Franco”: 16, 67 %; “El Nazareno”: 0, 00 %; “Enrique Paillardelle”: 16, 67%; “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 16, 67 %; “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00%; “Niños de Fátima”: 0, 00%; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %.

Nivel inferior, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 12, 50 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 12, 50 %; la I.E.I. “442”: 12, 50 %; I.E.I. “446”: 12, 50 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 12, 50 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 12, 50 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00%; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00%; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 12, 50 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 12, 50 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00%.

En síntesis, podemos señalar que los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, según opinión de los directores, evidencian un nivel “Inferior” en su desempeño, con el 42, 11 %, con relación al ítem: Demuestra capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva.

Figura 24

*Nivel de desempeño docente, según la dimensión Competencias profesionales:
“Demuestra capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la
práctica de manera efectiva”*



Fuente: Tabla 24

Tabla 25

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Es confiable y accesible con los niños(as)”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
TOTAL	19	100,00	00	0,00	00	0,00	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los resultados referentes al nivel de desempeño docente, en las instituciones de nivel inicial, relacionado a la dimensión Relaciones interpersonales; en la tabla 25, son: en el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 5, 26 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 5, 26 %; I.E.I. “Los Rosales”: 5, 26 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 5, 26 %; la I.E.I. “442”: 5, 26 %; I.E.I. “446”: 5, 26 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 5, 26 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 5, 26 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 5, 26 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 5, 26 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 5, 26 %; I.E.I. “El Nazareno”: 5, 26 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 5, 26 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 5, 26 %; I.E.I. “San Francisco”: 5, 26 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 5, 26 %; I.E.I.

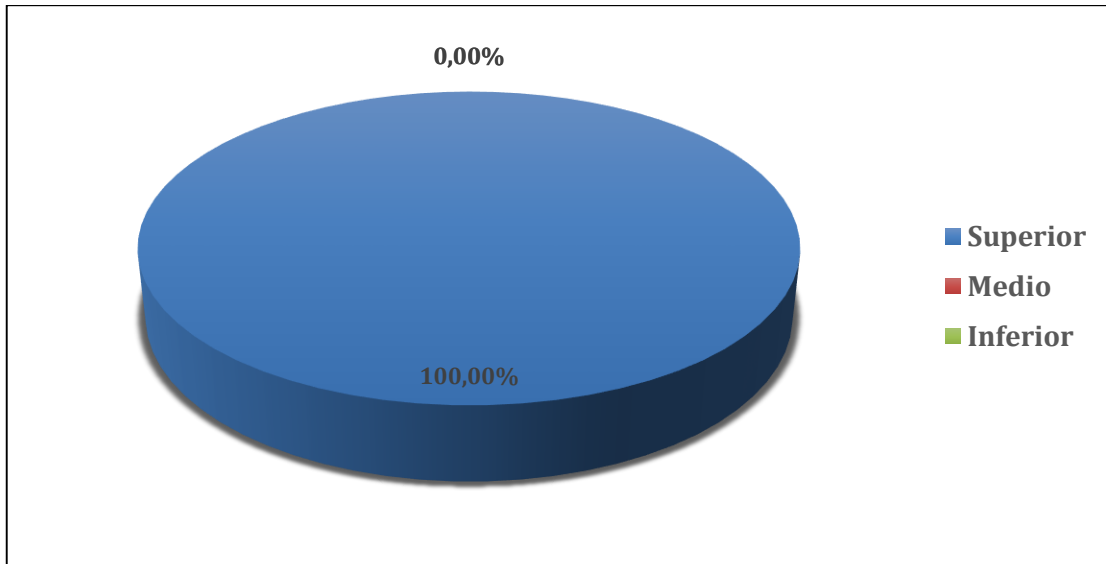
“Niños de Fátima”: 5, 26 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 5, 26 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 5, 26 %.

En relación al nivel medio, ningún encuestado (0,00 %), manifestó que el desempeño docente en sus instituciones educativas sea de nivel medio. Del mismo modo, el 0, 00 %, se registró para el nivel inferior.

En definitiva, podemos interpretar que el 100,00 % de los encuestados, señalan que el nivel de desempeño docente es “Superior”; en relación al ítem: Es confiable y accesible con los niños(as).

Figura 25

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Es confiable y accesible con los niños(as)”



Fuente: Tabla 25

Tabla 26

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Respeto las opiniones de los demás con actitud democrática”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	01	12,50	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	12,50	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	01	12,50	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	01	12,50	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	01	12,50	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	01	12,50	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	01	12,50	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	00	0,00	01	9,09	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	01	12,50	00	0,00	00	0,00	01	5,26
TOTAL	08	42,11	11	57,89	00	0,00	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los datos obtenidos en la tabla 26, referentes al nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa, según la dimensión Relaciones interpersonales; es la siguiente: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00 %; I.E.I. “446”: 12, 50 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 12, 50 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 12, 50 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 12, 50 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 12, 50 %; I.E.I. “El Nazareno”: 12, 50 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 12, 50 %; I.E.I.

“San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00%; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 12, 50 %.

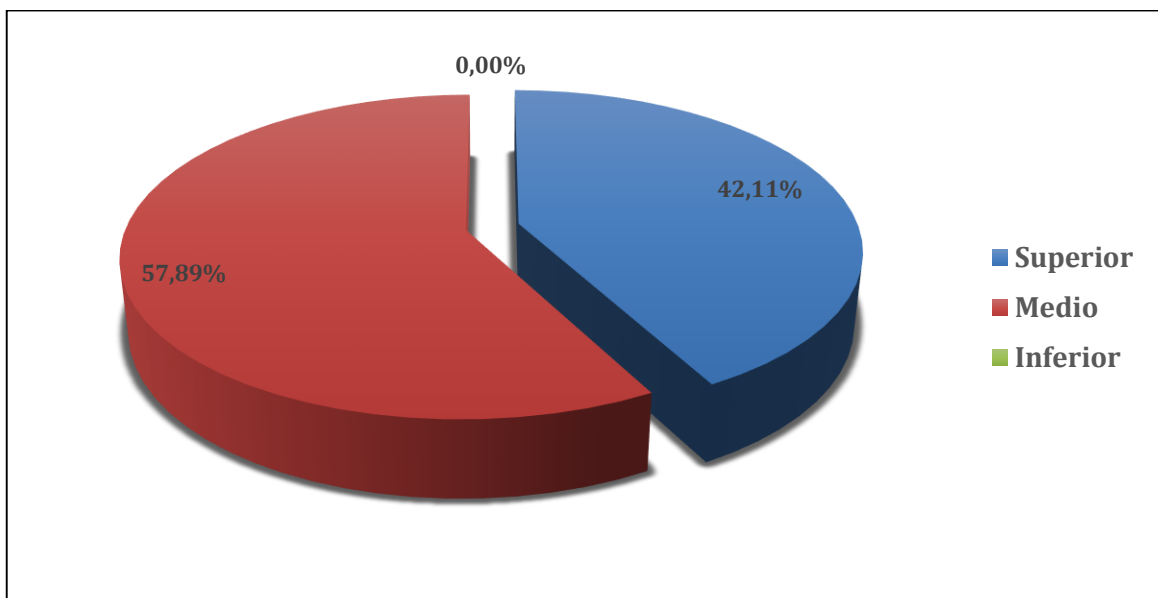
En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 9, 09 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 9, 09 %; I.E.I. “Los Rosales”: 9, 09 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 9, 09 %; la I.E.I. “442”: 9, 09 %; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 9, 09 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 9, 09 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 9, 09 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 9, 09 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 9, 09 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 9, 09 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %.

Para el nivel inferior, se puede evidenciar que no hubo registro (0, 00 %), que puede determinar que el desempeño docente sea de nivel inferior.

Concluyentemente, podemos afirmar que los encuestados, manifiestan que el nivel del desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel inicial es “Medio”; en relación al ítem: Respeta las opiniones de los demás con actitud democrática, alcanzando el 57, 89 %.

Figura 26

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Respetar las opiniones de los demás con actitud democrática”



Fuente: Tabla 26

Tabla 27

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales “Promueve relaciones de colaboración y responsabilidad con los padres de familia”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	00	0,00	01	7,69	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	00	0,00	01	7,69	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	00	0,00	01	7,69	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	00	0,00	01	7,69	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	00	0,00	01	7,69	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	00	0,00	01	7,69	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	16,67	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	00	0,00	01	7,69	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	01	7,69	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	01	16,67	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	00	0,00	01	7,69	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	01	16,67	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	00	0,00	01	7,69	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	01	16,67	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	00	0,00	01	7,69	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	00	0,00	01	7,69	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	16,67	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	00	0,00	01	7,69	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	01	16,67	00	0,00	00	0,00	01	5,26
TOTAL	06	31,58	13	68,42	00	0,00	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Con relación al nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial, que muestra la Tabla 27, según la dimensión Relaciones interpersonales; los datos son: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00%; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00%; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 16, 67 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 16, 67 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 16, 67%; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 16, 67 %; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0,

00%; I.E.I. “Niños de Fátima”: 16, 67 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00% y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 16, 67 %.

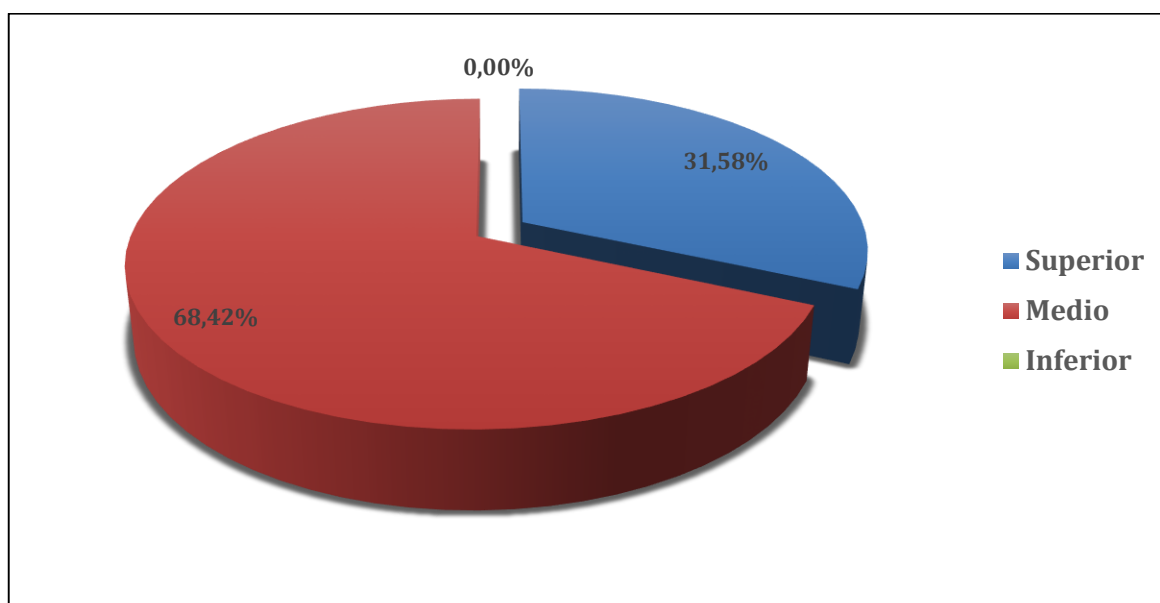
En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 7, 69 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 7, 69 %; I.E.I. “Los Rosales”: 7, 69 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 7, 69 %; la I.E.I. “442”: 7, 69 %; I.E.I. “446”: 7, 69 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 7, 69 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 7, 69 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 7, 69 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00%; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 7, 69 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 7, 69 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 7, 69 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 7, 69 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %.

No se registraron evidencia alguna (0,00 %) que pueda determinar que el desempeño docente sea de nivel inferior.

En conclusión, podemos señalar que los directores de la muestra señalan que el desempeño docente en las instituciones educativas, es de nivel “Medio” con el 68, 42 %; con relación al ítem: Promueve relaciones de colaboración y responsabilidad con los padres de familia.

Figura 27

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales “Promueve relaciones de colaboración y responsabilidad con los padres de familia”



Fuente: Tabla 27

Tabla 28

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Promueve la solidaridad entre los niños(as)”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	33,33	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	01	33,33	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	01	33,33	00	0,00	00	0,00	01	5,26
TOTAL	03	15,79	16	84,21	00	0,00	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Referente al nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Gregorio Albarracín, según dimensión Relaciones interpersonales, la Tabla 28 nos muestra los datos siguientes: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0,00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0,00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0,00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0,00 %; la I.E.I. “442”: 0,00 %; I.E.I. “446”: 0,00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 33,33 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0,00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0,00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0,00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0,00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0,00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0,00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 33,33 %; I.E.I. “San Francisco”: 0,00 %;

I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 33, 33%.

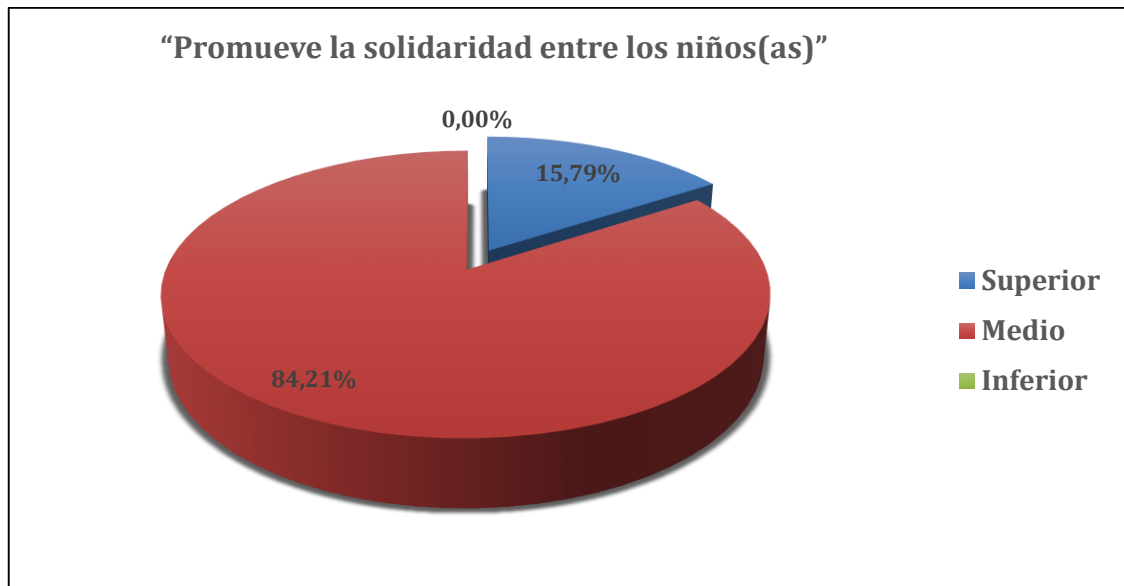
Con relación al nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 6, 25 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 6, 25 %; I.E.I. “Los Rosales”: 6, 25 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 6, 25 %; la I.E.I. “442”: 6, 25%; I.E.I. “446”: 6, 25 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 6, 25 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 6, 25 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 6, 25 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 6, 25 %; I.E.I. “El Nazareno”: 6, 25 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 6, 25%; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00%; I.E.I. “San Francisco”: 6, 25 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 6, 25 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 6, 25 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 6, 25 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %.

Ningún encuestado (0, 00 %) llega a manifestar que el nivel de desempeño docente sea de nivel inferior

En síntesis, podemos señalar que los directores encuestados, manifiestan que el nivel de desempeño docente es de nivel “Medio” con el 84,21 %, con relación al ítem: “Promueve la solidaridad entre los niños(as)”.

Figura 28

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Promueve la solidaridad entre los niños(as)”



Fuente: Tabla 28

Tabla 29

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Comparte actividades con los demás docentes en la búsqueda de un adecuado clima institucional.”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	00	0,00	01	100,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
TOTAL	18	94,74	01	5,26	00	0,00	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los resultados de la tabla 29, referentes al nivel de desempeño docente, en las instituciones educativas de Nivel Inicial, relacionado a la dimensión relaciones interpersonales; son: en el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 5, 56 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 5, 56 %; I.E.I. “Los Rosales”: 5, 56 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 5, 56 %; la I.E.I. “442”: 5, 56%; I.E.I. “446”: 5, 56 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 5, 56 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 5, 56 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 5, 56 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 5, 56 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 5, 56 %; I.E.I. “El Nazareno”: 5, 56 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 5, 56%; I.E.I. “Jean Piaget” con 5, 56 %; I.E.I. “San Francisco”: 5, 56 %; I.E.I. “Luis Alberto

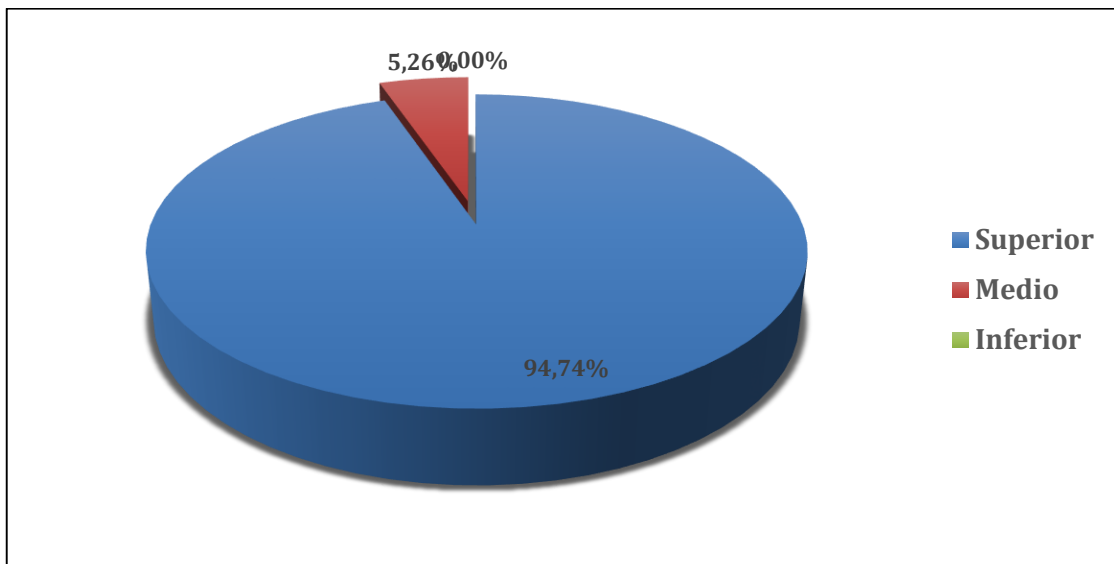
Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 5, 56 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 5, 56 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 5, 56 %.

Según al nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00 %; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 100, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00%. Asimismo, ningún encuestado (0, 00 %), manifestó que el desempeño docente que se evidencia en sus instituciones educativas sea de nivel inferior.

En definitiva, podemos interpretar que el 94, 74 % de los directores de la muestra, ubican el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial en un nivel “Superior”; en relación al ítem: Comparte actividades con los demás docentes en la búsqueda de un adecuado clima institucional.

Figura 29

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Comparte actividades con los demás docentes en la búsqueda de un adecuado clima institucional.”



Fuente: Tabla 29

Tabla 30

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales: “Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución.”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	33,33	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	01	33,33	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	01	33,33	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
TOTAL	03	15,79	16	84,21	00	0,00	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los resultados referentes al nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa, relacionado a la dimensión relaciones interpersonales; según la tabla 30, son: en el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00 %; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 33, 33 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00%; I.E.I. “El Nazareno”: 33, 33 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 33, 33 %; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0,

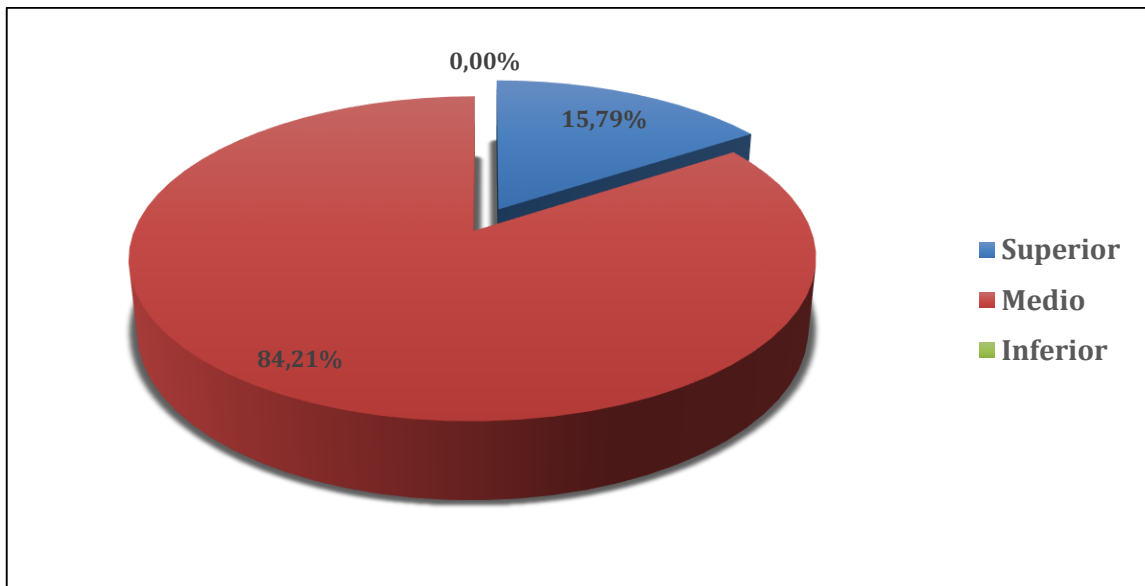
00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %.

En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 6, 25 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 6, 25 %; I.E.I. “Los Rosales”: 6, 25 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 6, 25 %; la I.E.I. “442”: 6,25 %; I.E.I. “446”: 6, 25 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 6, 25 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 6, 25 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 6, 25 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 6, 25 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 6, 25 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00%; I.E.I. “San Francisco”: 6, 25 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 6, 25 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 6, 25 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 6, 25 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 6, 25 %. De otro lado, ningún director (0, 00 %), manifestó que el desempeño docente que se evidencia en sus instituciones educativas sea de nivel inferior.

Concluyentemente, podemos interpretar que el 84,21 % de los encuestados, ubican el desempeño docente en un nivel “Medio”; en relación al ítem: Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución.

Figura 30

*Nivel de desempeño docente, según la dimensión Relaciones interpersonales:
“Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución.”*



Fuente: Tabla 30

Tabla 31

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Se interesa por los niños(as) con problemas de aprendizaje”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	00	0,00	01	100,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	01	5,56	00	0,00	00	0,00	01	5,26
TOTAL	18	94,74	01	5,26	00	0,00	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los resultados referentes al nivel de desempeño docente, relacionado a la dimensión Motivación; de la tabla 31, son: en el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 5, 56 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 5, 56 %; I.E.I. “Los Rosales”: 5, 56 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 5, 56 %; la I.E.I. “442”: 5, 56 %; I.E.I. “446”: 5, 56 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 5, 56 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 5, 56 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 5, 56 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 5, 56 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 5, 56 %; I.E.I. “El Nazareno”: 5, 56 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 5, 56 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 5, 56 %; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %;

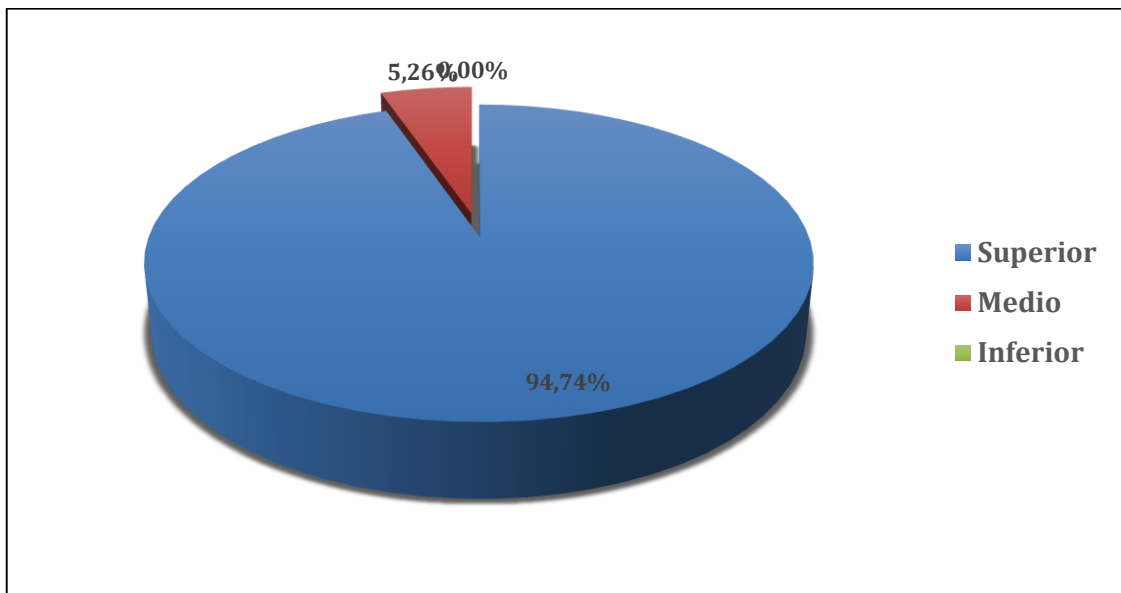
I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 5, 56 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 5, 56%; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 5, 56 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 5, 56%.

En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00%; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00%; I.E.I. “San Francisco”: 100, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00%; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00%. Asimismo, ningún docente (0, 00 %), manifestó que el desempeño docente que se evidencia en sus instituciones educativas sea de nivel inferior.

Definiendo la tabla 31, podemos interpretar que el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas materia de estudio, es de nivel “Superior” con el 94,74 %; en relación al ítem: Se interesa por los niños(as) con problemas de aprendizaje.

Figura 31

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Se interesa por los niños(as) con problemas de aprendizaje.”



Fuente: Tabla 31

Tabla 32

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los niños(as)”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	00	0,00	01	6,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	00	0,00	01	6,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	00	0,00	01	6,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	00	0,00	01	6,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	00	0,00	01	6,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	01	25,00	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	25,00	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	01	25,00	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	01	6,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	00	0,00	01	6,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	00	0,00	01	6,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	00	0,00	01	6,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	00	0,00	01	6,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	01	25,00	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	00	0,00	01	6,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	00	0,00	01	6,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	01	6,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	00	0,00	01	6,67	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	00	0,00	01	6,67	00	0,00	01	5,26
TOTAL	04	21,05	15	78,95	00	0,00	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los datos obtenidos en la tabla 32, referentes al nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación; es la siguiente: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00%; I.E.I. “446”: 25, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 25, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 25, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 25, 00 %; I.E.I. “San Francisco”:

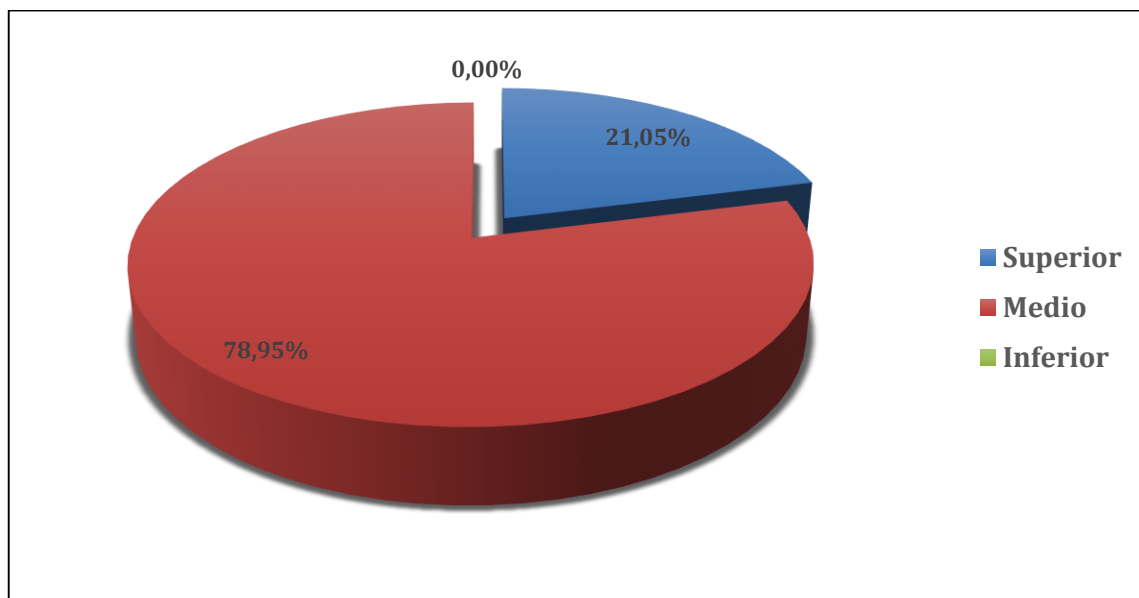
0, 00%; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %.

En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 6, 67 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 6, 67 %; I.E.I. “Los Rosales”: 6, 67 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 6, 67%; la I.E.I. “442”: 6, 67 %; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0,00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00%; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 6, 67%; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 6, 67 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 6, 67%; I.E.I. “El Nazareno”: 6, 67 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 6, 67%; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 6, 67 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 6, 67 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 6, 67 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 6, 67 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 6, 67 %. Por otro lado, ninguno de los encuestados (0, 00 %), manifestó que el desempeño docente que se evidencia en sus instituciones educativas sea de nivel inferior.

A modo de conclusión, podemos afirmar que los docentes de las instituciones educativas de la muestra, evidencian un desempeño docente de nivel “Medio”; en relación al ítem: Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los niños(as), alcanzando el 78, 95 %.

Figura 32

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los niños(as)”



Fuente: Tabla 32

Tabla 33

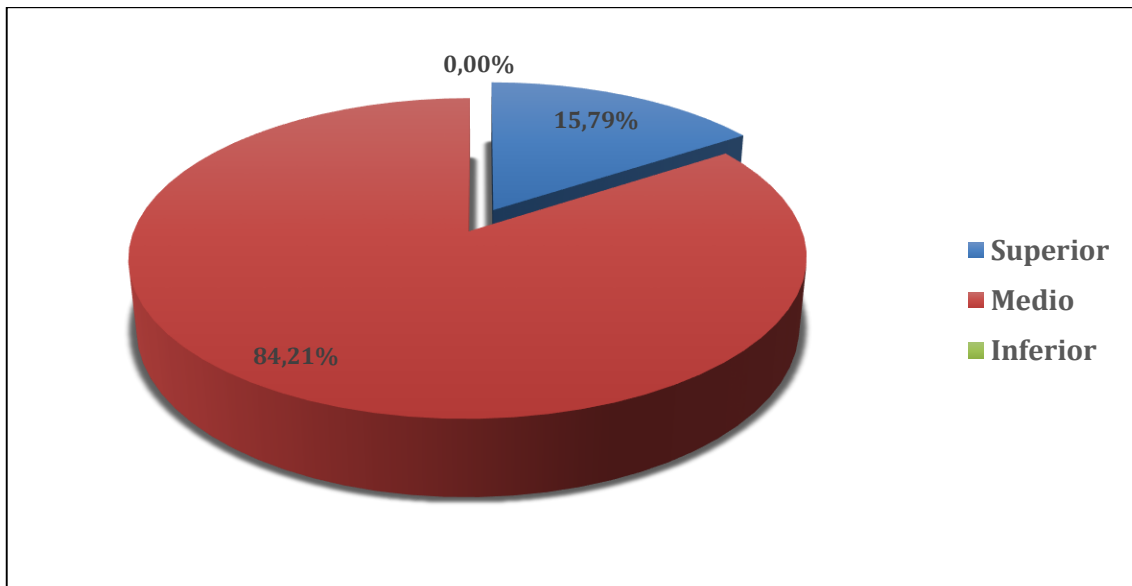
Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: "Orienta a los niños(as) que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo."

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	33,33	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	01	33,33	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	01	33,33	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
TOTAL	03	15,79	16	84,21	00	0,00	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Figura 33

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Orienta a los niños(as) que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.”



Fuente: Tabla 33

Tabla 34

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Promueve el desarrollo crítico y creativo de los niños(as)”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	01	50,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	00	0,00	01	50,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	01	5,88	00	0,00	00	0,00	01	5,26
TOTAL	17	89,47	02	10,53	00	0,00	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los resultados referentes al nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín, relacionado a la dimensión Motivación; según la tabla 34, son: en el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 5, 88 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 5, 88 %; I.E.I. “Los Rosales”: 5,88 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 5,88 %; la I.E.I. “442”: 5,88 %; I.E.I. “446”: 5,88 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 5,88 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 5,88 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00%; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 5,88 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 5,88 %; I.E.I. “El Nazareno”: 5,88 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 5, 88 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 5, 88 %; I.E.I. “San Francisco”: 5,88 %; I.E.I. “Luis Alberto

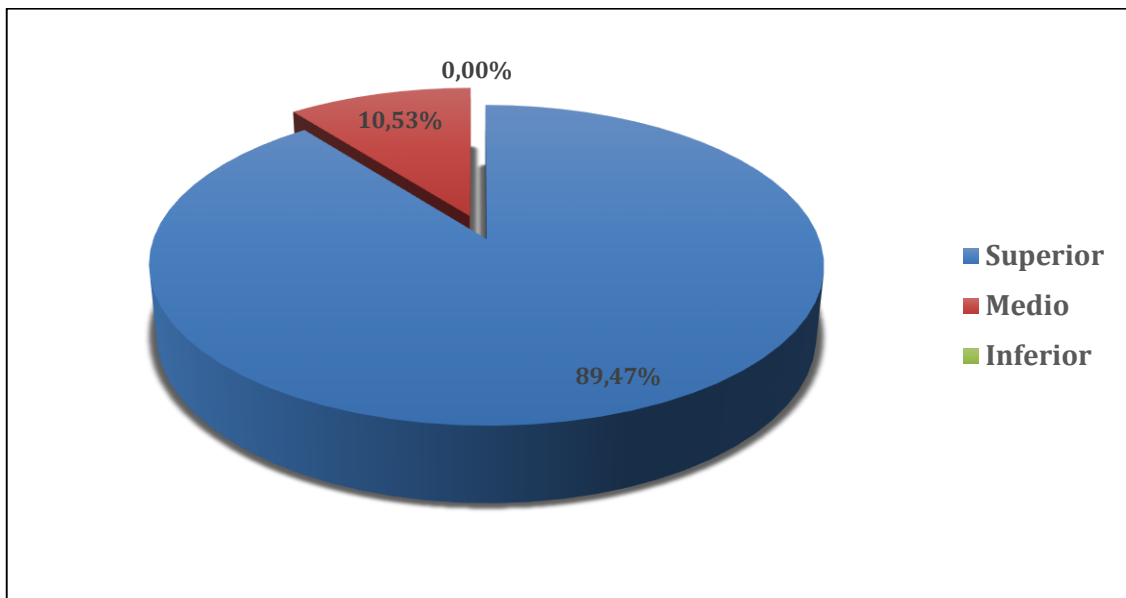
Sánchez”: 5,88 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 5, 88%; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 5, 88%.

Para el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00%; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00 %; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00%; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00%; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 50, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00%; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 50,00 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0,00 %. Consecuentemente, ningún encuestado (0, 00 %), manifestó que el desempeño docente que se evidencia en sus instituciones educativas sea de nivel inferior.

Definiendo la tabla 34, podemos interpretar que el nivel de desempeño docente, es de nivel “Superior” con el 89,47 %; en relación al ítem: Promueve el desarrollo crítico y creativo de los niños (as).

Figura 34

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Promueve el desarrollo crítico y creativo de los niños(as)”



Fuente: Tabla 34

Tabla 35

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Utiliza estrategias motivacionales para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	01	33,33	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	33,33	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	00	0,00	01	6,25	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	01	33,33	00	0,00	00	0,00	01	5,26
TOTAL	03	15,79	16	84,21	00	0,00	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los datos obtenidos en la tabla 35, referentes al nivel de gestión directiva, según la dimensión Calidad educativa; es la siguiente: para el nivel superior; la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 0, 00%; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 0, 00%; I.E.I. “Los Rosales”: 0, 00 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 0, 00 %; la I.E.I. “442”: 0, 00%; I.E.I. “446”: 0, 00 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 0, 00 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 0, 00 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 0, 00 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 0, 00 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 33, 33 %; I.E.I. “El Nazareno”: 0, 00 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 0, 00 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 0, 00 %; I.E.I. “San Francisco”: 0, 00%;

I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 0, 00%; I.E.I. “Niños de Fátima”: 33, 33%; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 0, 00% y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 33, 33%.

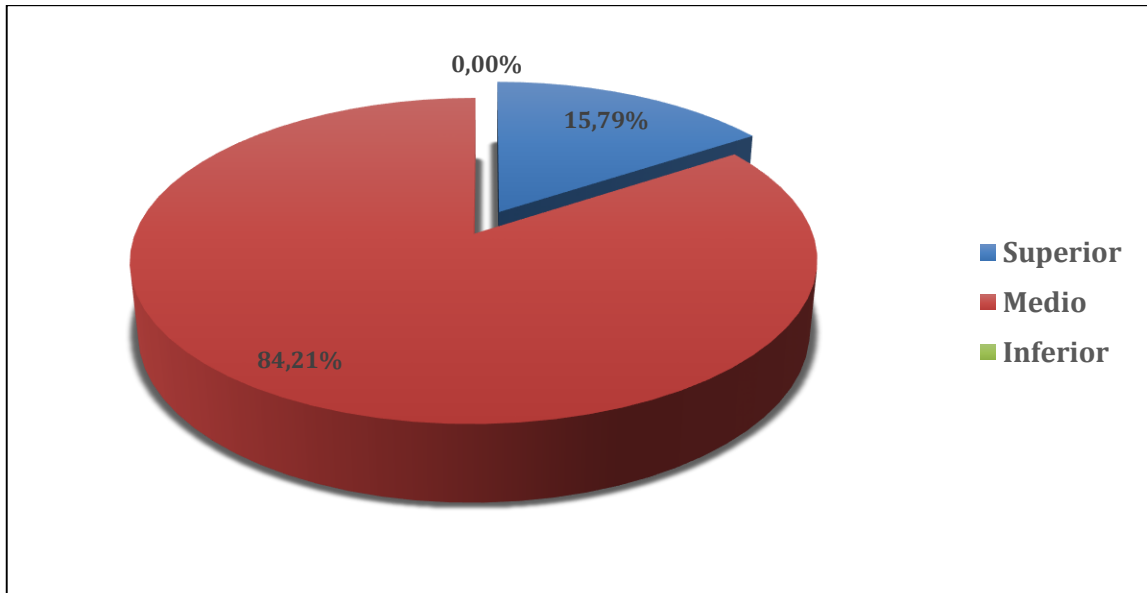
En el nivel medio, se tiene los siguientes datos: la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 6, 25%; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 6, 25 %; I.E.I. “Los Rosales”: 6, 25 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 6, 25 %; la I.E.I. “442”: 6, 25%; I.E.I. “446”: 6, 25 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 6,25 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 6, 25 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 6, 25 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 6, 25%; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 0, 00 %; I.E.I. “El Nazareno”: 6, 25 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 6, 25%; I.E.I. “Jean Piaget” con 6, 25 %; I.E.I. “San Francisco”: 6, 25 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 6, 25 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 0, 00 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 6, 25 % y por último, la I.E.I. “Vista Alegre” con el 0, 00 %.

Ningún director (0,00 %), manifestó que el desempeño docente en las instituciones educativas sea de nivel inferior

A modo de conclusión, podemos afirmar que los directores señalan que el desempeño docente es de un nivel “Medio”; en relación al ítem: Utiliza estrategias motivacionales para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje, alcanzando el 84, 21 %.

Figura 35

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Utiliza estrategias motivacionales para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje”



Fuente: Tabla 35

Tabla 36

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Realiza sus actividades sintiendo satisfacción con la labor realizada.”

Instituciones Educativas	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
I.E.I. N° 378 "1° de Mayo"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 414 "Virgen del Rosario"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 426 "Los Rosales"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Ciudad de Paz Viñani"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 446	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42237 "Jorge Chavez"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 442253 "Gerardo Arias Copaja"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42256 "Esperanza Martínez de López"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 396 "Alfonso Ugarte"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "José Antonio Encinas Franco"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 405 "El Nazareno"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Enrique Paillardelle"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 406 "Jean Piaget"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 397 "San Francisco"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. "Luis Alberto Sánchez"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 441 "Niños de Fátima"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 42255 "Santa Teresita del Niño Jesús"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
I.E.I. N° 419 "Vista Alegre"	01	5,26	00	0,00	00	0,00	01	5,26
TOTAL	19	100,00	00	0,00	00	0,00	19	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a directoras de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa

Análisis e Interpretación

Los datos obtenidos en la tabla 36, referentes al nivel gestión directiva de las instituciones educativas de Nivel Inicial, según la dimensión Calidad educativa; es la siguiente: para el nivel superior, todas las instituciones obtienen en miso porcentaje, es decir, la I.E.I. “1° de Mayo” tiene 5,26 %; I.E.I. “Virgen del Rosario”: 5, 26%; I.E.I. “Los Rosales”: 5,26 %; I.E.I. “Ciudad de Paz Viñani” con el 5, 26 %; la I.E.I. “442”: 5, 26%; I.E.I. “446”: 5,26 %; en la I.E.I. “Jorge Chávez” se tiene: 5, 26 %; I.E.I. “Gerardo Arias Copaja”: 5, 26 %; I.E.I. “Esperanza Martínez de López”: 5, 26 %; I.E.I. “Alfonso Ugarte”: 5, 26 %; I.E.I. “José Antonio Encinas Franco”: 5, 26 %; I.E.I. “El Nazareno”: 5, 26 %; I.E.I. “Enrique Paillardelle”: 5, 26 %; I.E.I. “Jean Piaget” con 5, 26 %; I.E.I. “San

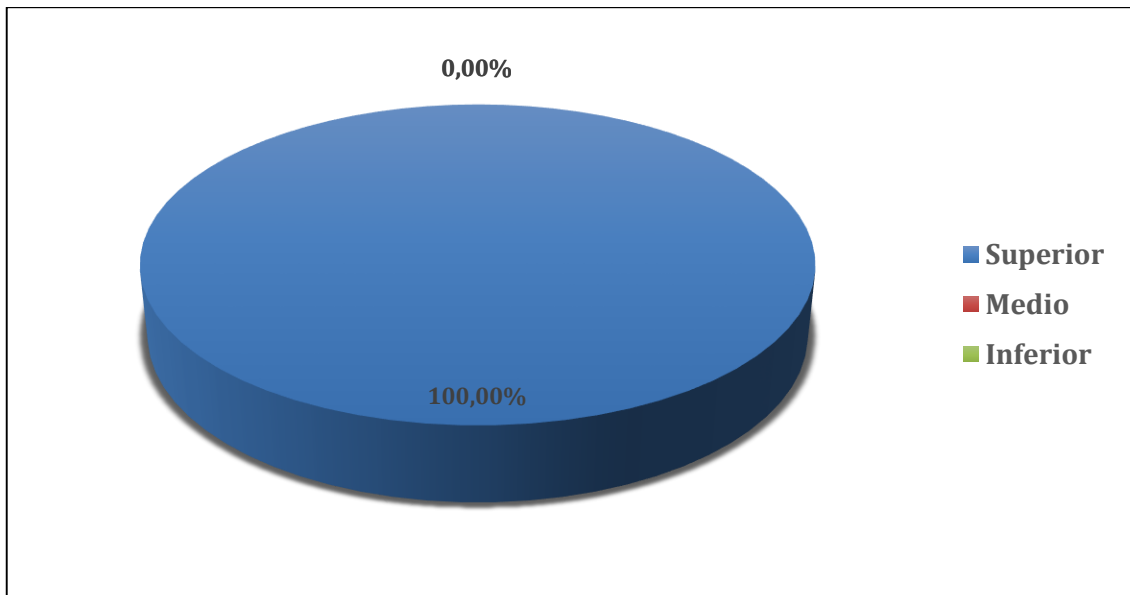
Francisco”: 5, 26 %; I.E.I. “Luis Alberto Sánchez”: 5, 26 %; I.E.I. “Niños de Fátima”: 5, 26 %; la I.E.I. “Santa Teresita del Niño Jesús”: 5, 26 % y la I.E.I. “Vista Alegre” con el 5, 26 %.

En relación al nivel medio, ningún encuestado (0, 00 %), manifestó que el desempeño docente en sus instituciones educativas sea de nivel medio. Del mismo modo, el 0,00%, se registró para el nivel inferior.

Concluyentemente, podemos afirmar que los directores encuestados, afirman que el desempeño docente en las instituciones de nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa es de nivel “Superior”; en relación al ítem: Realiza sus actividades sintiendo satisfacción con la labor realizada, alcanzando el 100, 00 %.

Figura 36

Nivel de desempeño docente, según la dimensión Motivación: “Realiza sus actividades sintiendo satisfacción con la labor realizada.”



Fuente: Tabla 36

Tabla 37

Consolidado del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Liderazgo Pedagógico, e ítems

Dimensión: Liderazgo Pedagógico, según ítems	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Opta de recursos para construir una cultura centrada en el aprendizaje de los niños(as)	49	80,33	11	18,03	01	1,64	61	100,00
Promueve la innovación y capacitación docente.	43	70,49	17	27,87	01	1,64	61	100,00
Genera y sistematiza proyectos de innovación pedagógica.	39	63,93	21	34,43	01	1,64	61	100,00
Establece metas de manera participativa sobre la base de conocimientos de los procesos pedagógicos	46	75,41	15	24,59	00	0,00	61	100,00
Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa	52	85,25	09	14,75	00	0,00	61	100,00
Lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional	56	91,80	05	8,20	00	0,00	61	100,00
TOTAL	47	77,05	13	21,31	01	1,64	61	100,00

Fuente: Tablas del 01 al 06

Análisis e Interpretación

Los resultados referentes al consolidado del nivel de gestión directiva, de las instituciones educativas de Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín, relacionado a la dimensión Liderazgo pedagógico; según la tabla 37, son las siguientes: los docentes de la muestra ubican el nivel de gestión directiva en un nivel “Superior” con el 80,33 %, dando respuesta al ítem: “Opta de recursos para construir una cultura centrada en el aprendizaje de los niños(as)”, el 18,03 % lo ubica en un nivel “Medio”, mientras tanto, el 1,64 % de encuestados lo ubica en un nivel “Inferior. Dando respuesta a la siguiente pregunta hecha a los docentes, el 70,49 % señalan que en las instituciones educativas se “Promueve la innovación y capacitación docente”, ubicándose en el nivel “Superior”; el 27,87 % lo ubica en un nivel “Medio”; asimismo, el 1,64 % lo ubica en un nivel “Inferior.

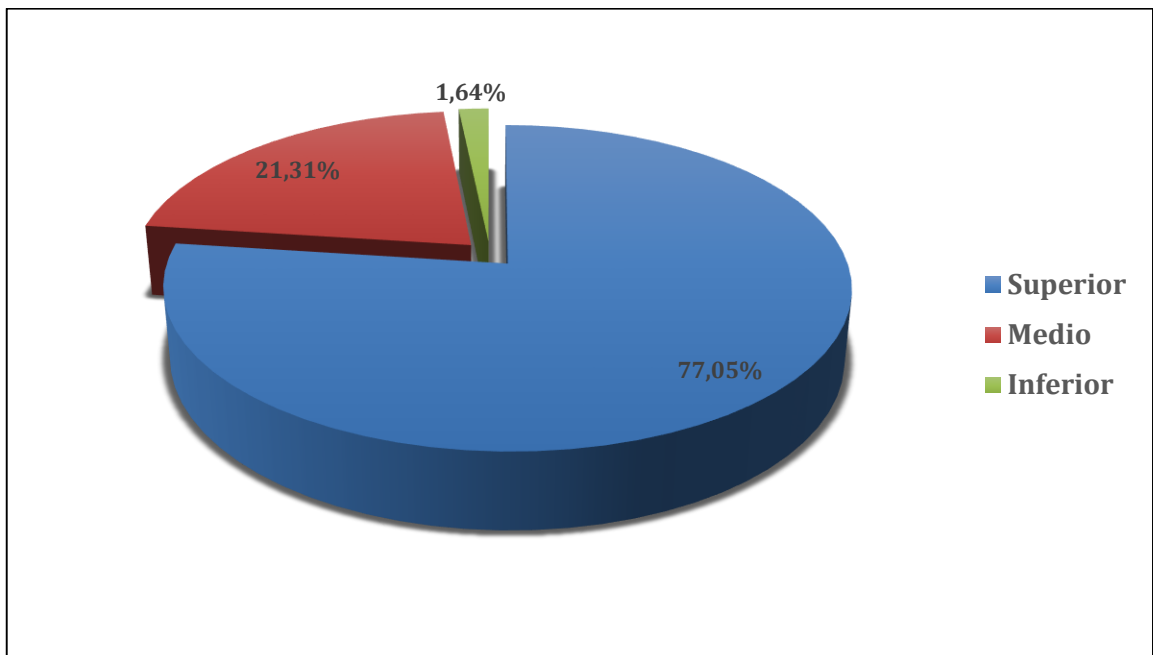
Al hacer la pregunta a la muestra sobre si se “Genera y sistematiza proyectos de innovación pedagógica” en las instituciones educativas donde laboran, en relación al nivel de gestión directiva, el 63, 93 % lo ubica en un nivel “Superior”; el 34, 43 % lo ubica en un nivel “Medio”; finalmente, el 1, 64 % se ubica en el nivel “Inferior”. Siguiendo con los ítems de la dimensión: Liderazgo pedagógico, el 75, 41 % de encuestados señalan que “Establece metas de manera participativa sobre la base de conocimientos de los procesos pedagógicos”, ubicándose en un nivel “Superior”; el 24, 59 % en un nivel “Medio”; mientras que ninguno (0, 00 %) llega a señalar que el nivel sea “Inferior”.

El nivel de gestión directiva en las instituciones educativas, en relación a si “Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa”, se tiene que un considerable 85, 25 % de docentes, señalan que es de nivel “Superior”; solo un 14, 75 % señala que es de nivel “Medio”; dado que ningún docente lo ubico en un nivel “Inferior”. Finalizando con el ítem de la dimensión: Liderazgo pedagógico, se tiene que el 91,80% de encuestados ubican en un nivel “Superior” a la gestión directiva cuando señalan que en las instituciones educativas se “Lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional”, solo el 8,20 % lo ubica en un nivel “Medio”; dejando de lado el nivel “Inferior” con el (0, 00 %).

Definiendo la tabla 37, podemos señalar que el nivel de gestión directiva que se evidencian en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, es de nivel “Superior” con el 77, 05 %; en relación a la dimensión Liderazgo pedagógico.

Figura 37

Consolidado del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Liderazgo Pedagógico



Fuente: Tabla 37

Tabla 38

Consolidado del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Gestión institucional, e ítems

Dimensión: Gestión Institucional, según ítems	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Propicia la identificación institucional de los docentes	45	73,77	16	26,23	00	0,00	61	100,00
Crea una cultura innovadora orientada al éxito y los resultados por producto	45	73,77	15	24,59	01	1,64	61	100,00
Difunde y fomenta el conocimiento y la aplicación de la misión, visión y valores de la institución educativa	50	81,97	10	16,39	01	1,64	61	100,00
Promueve un adecuado clima institucional	39	63,93	21	34,43	01	1,64	61	100,00
Permite la participación de los docentes en la elaboración de proyectos institucionales	50	81,97	11	18,03	00	0,00	61	100,00
La gestión institucional de la Directora está acorde con las necesidades de la institución educativa	53	86,89	08	13,11	00	0,00	61	100,00
TOTAL	47	77,05	13	21,31	01	1,64	61	100,00

Fuente: Tablas del 07 al 12

Análisis e Interpretación

Los resultados referentes al consolidado del nivel de gestión directiva, relacionado a la dimensión gestión institucional; son como se detalla: los docentes de la muestra señalan que el nivel de gestión directiva en las instituciones educativas es “Superior” con el 73, 77 %, frente a si se “Propicia la identificación institucional de los docentes”, el 26, 23 % lo ubica en un nivel “Medio”, mientras que ninguno (0, 00 %) lo ubica en un nivel “Inferior. La siguiente pregunta cerrada hecha a los docentes, alcanza el 73, 77 % con un nivel “Superior”; el 24, 59 % lo ubica en un nivel “Medio”; por último, el 1, 64% lo ubica en un nivel “Inferior, señalando que en las instituciones educativas se “Crea una cultura innovadora orientada al éxito y los resultados por producto”.

Sobre si se “Difunde y fomenta el conocimiento y la aplicación de la misión, visión y valores de la institución educativa” en las instituciones educativas, el 81, 97 %

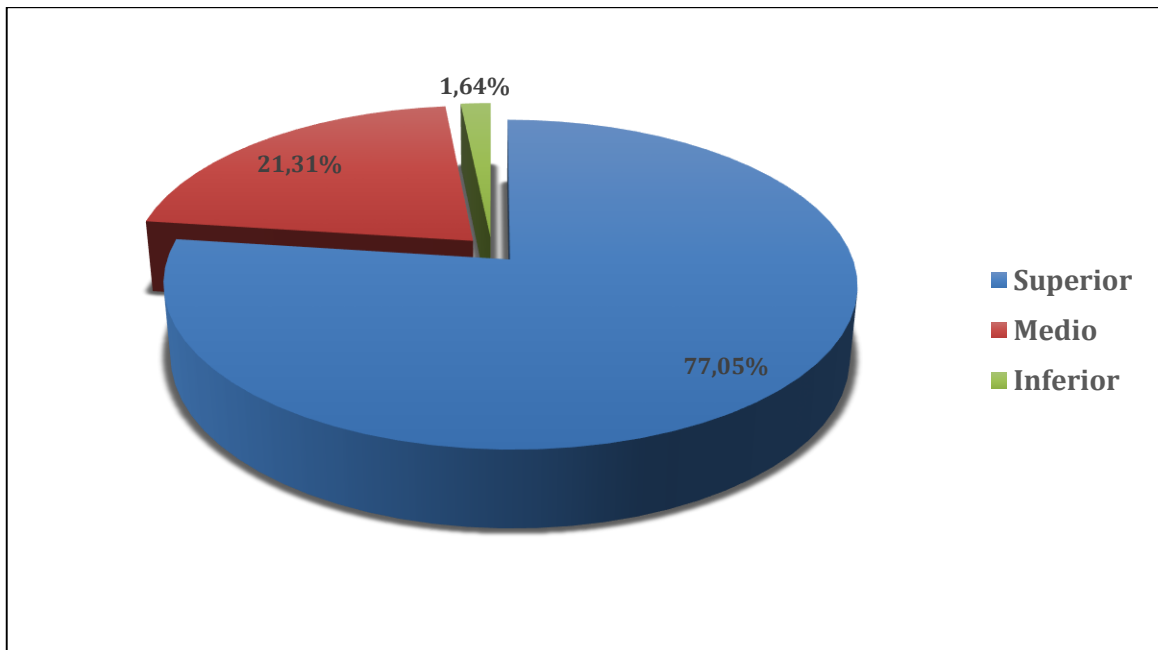
lo ubica en un nivel “Superior”; el 16,39 % lo ubica en un nivel “Medio”; y solo el 1,64% se ubica en el nivel “Inferior”. Continuando con el ítem de la dimensión: Gestión institucional, el 63,93 % señalan que “Promueve un adecuado clima institucional”, ubicándose en un nivel “Superior”; el 34,43 % en un nivel “Medio”; mientras que el 1,64% señala que el nivel es “Inferior”.

El nivel de gestión directiva en las instituciones educativas, alcanza un considerable 81,97 % ubicándose en el nivel “Superior”; un 18,03 % señala que es de nivel “Medio”, al señalar que se “Permite la participación de los docentes en la elaboración de proyectos institucionales”; mientras que ningún docente (0,00 %) lo ubico en un nivel “Inferior”. Por último, se tiene que el 86,89 % de encuestados ubican a la gestión directiva en un nivel “Superior” cuando señalan que en “La gestión institucional de la Directora está acorde con las necesidades de la institución educativa”, solo el 13,11 % lo ubica en un nivel “Medio”; quedando el nivel “Inferior” con el 0,00 %.

Concluyentemente, podemos señalar que el nivel de gestión directiva que se evidencian en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, es de nivel “Superior” con el 77,05 %; en relación a la dimensión Gestión institucional.

Figura 38

Consolidado del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Gestión institucional



Fuente: Tabla 38

Tabla 39

Consolidado del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Calidad educativa

Dimensión: Calidad Educativa, según ítems	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Incorpora la cultura de la gestión de calidad a los procesos de enseñanza-aprendizaje	45	73,77	16	26,23	00	0,00	61	100,00
Desarrolla una visión compartida con los docentes para la mejora de la calidad educativa	45	73,77	16	26,23	00	0,00	61	100,00
Se promueve en los docentes el desarrollo de competencias para alcanzar logros de calidad en el aprendizaje de los niños(as)	49	80,33	12	19,67	00	0,00	61	100,00
Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa	48	78,69	13	21,31	00	0,00	61	100,00
La dirección de la institución educativa emplea algún enfoque en la implementación de la calidad educativa	55	90,16	05	8,20	01	1,64	61	100,00
La dirección favorece el desempeño de los docentes en la institución educativa como estrategia de calidad	54	88,52	06	9,84	01	1,64	61	100,00
TOTAL	49	80,33	12	19,67	00	0,00	61	100,00

Fuente: Tablas del 13 al 18

Análisis e Interpretación

El consolidado del nivel de gestión directiva, de las instituciones educativas de Nivel Inicial, con referencia a la dimensión Calidad educativa; no da los siguientes resultados: el nivel de gestión directiva en las instituciones educativas es “Superior” con el 73, 77 %, señalando que en las instituciones educativas se “Incorpora la cultura de la gestión de calidad a los procesos de enseñanza-aprendizaje”, el 26, 23 % lo ubica en un nivel “Medio”, mientras que ninguno (0, 00 %) lo ubica en un nivel “Inferior. Los docentes, alcanzan el 73, 77 % con un nivel “Superior”, manifestando que se “Desarrolla una visión compartida con los docentes para la mejora de la calidad educativa”; el 26, 23 % lo ubica en un nivel “Medio”; por último, el 0, 00% lo ubica en un nivel “Inferior.

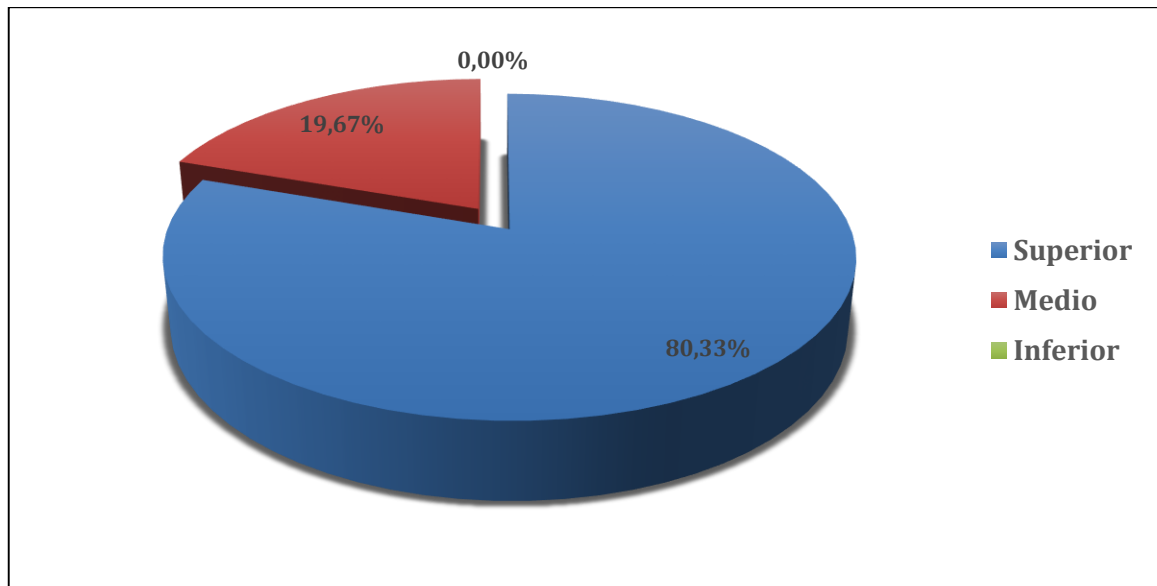
Referente a si “Se promueve en los docentes el desarrollo de competencias para alcanzar logros de calidad en el aprendizaje de los niños(as)” en las instituciones educativas, el 80,33 % lo ubica en un nivel “Superior”; el 19,67 % lo ubica en un nivel “Medio”; ninguno (0,00 %) lo ubica en el nivel “Inferior”. Sobre si se “Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa” el 78,69 % señalan que en un nivel “Superior”; el 21,31 % en un nivel “Medio”; mientras que ninguno (0,00 %) señala que el nivel es “Inferior”.

El nivel de gestión directiva en las instituciones educativas, logra el 90,16 % ubicándose en el nivel “Superior”; un 8,20 % señala que es de nivel “Medio”, al señalar que se “La dirección de la institución educativa emplea algún enfoque en la implementación de la calidad educativa”; mientras que el 1,64 % lo ubico en un nivel “Inferior”. Terminando con el ítem de la dimensión: Calidad educativa, se tiene que el 88,52 % de encuestados ubican a la gestión directiva en un nivel “Superior” cuando señalan que en “La dirección favorece el desempeño de los docentes en la institución educativa como estrategia de calidad”, el 9,84 % lo ubica en un nivel “Medio”; y el 14,64 % alcanza el nivel “Inferior”.

Finalizando la interpretación, podemos señalar que el 80,33 % de los docentes de la muestra, ubican la gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial en un nivel “Superior”; en relación a la dimensión Calidad educativa.

Figura 39

Consolidado del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Calidad educativa



Fuente: Tabla 39

Tabla 40

Resultados de Consolidados del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, según dimensiones.

NIVEL DE GESTIÓN DIRECTIVA	Dimensión: Liderazgo pedagógico		Dimensión: Gestión institucional		Dimensión: Calidad educativa		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
	Superior	47	77,05	47	77,05	49	80,33	47
Medio	13	21,31	13	21,31	12	19,67	13	21,31
Inferior	01	1,64	01	1,64	00	0,00	01	1,64
TOTAL	61	100,00	61	100,00	61	100,00	61	100,00

Fuente: Resultados de las tablas 37, 38 y 39

Análisis e Interpretación

La tabla 40, referente al resultado de Consolidados del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, según dimensiones, se tiene los datos siguientes: según la dimensión: Liderazgo pedagógico, el 77, 05 %; de docentes señalan que el nivel de gestión directiva que se evidencian en las instituciones educativas es “Superior”; un 21, 31 % de encuestados se ubica en un nivel “Medio”; mientras que el 1, 64 % se ubica en un nivel “Inferior”.

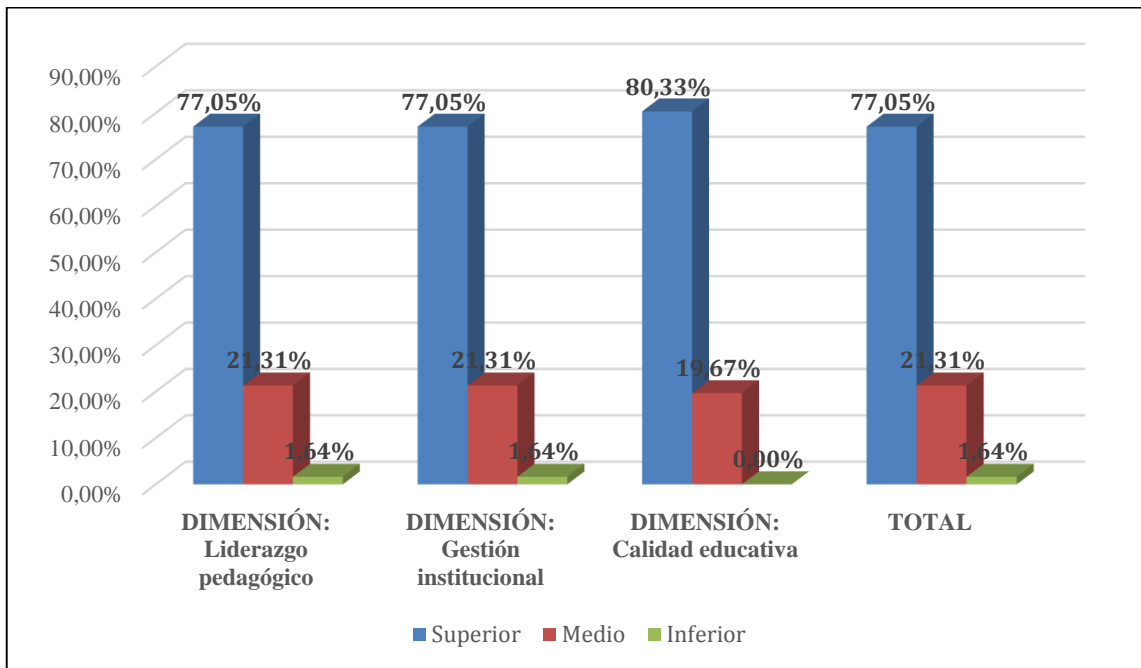
En cuanto al nivel de gestión directiva que evidencia la dimensión: Gestión institucional, se tiene que el 77, 05 % de encuestados alcanzan un nivel “Superior”; el 21, 31 % logra el nivel “Medio” y un reducido 1, 64 % lo ubica en un nivel “Inferior”.

Finalmente, en la dimensión: Calidad educativa, en cuanto al nivel de gestión directiva en las instituciones educativas que conforman la muestra, el 80,33 % de docentes señalan que la gestión directiva es de nivel “superior”; el 19, 67 % lo ubica en el nivel “Medio”, mientras que ninguno (0, 00 %) señala estar en un nivel “Inferior”.

Interpretando la información, podemos señalar que el 77,05 % de los encuestados ubican a la gestión directiva de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa, en un nivel “Superior”.

Figura 40

Resultados de Consolidados del nivel de gestión directiva de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, según dimensiones.



Fuente: Tabla 40

Tabla 41

Consolidado del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Competencias profesionales

Dimensión: Competencias profesiones, según ítems	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Participa en trabajos de equipo para la elaboración de documentos de gestión	17	89,48	01	5,26	01	5,26	19	100,00
Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución	16	84,21	03	15,79	00	0,00	19	100,00
Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de los niños(as).	07	36,84	12	63,16	00	0,00	19	100,00
Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales	17	89,47	02	10,53	00	0,00	19	100,00
Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal directivo de la institución cuando es requerido	08	42,11	11	57,89	00	0,00	19	100,00
Demuestra capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva	05	26,32	06	31,58	08	42,11	19	100,00
TOTAL	12	63,16	06	31,58	01	5,26	19	100,00

Fuente: Tablas del 19 al 24

Análisis e Interpretación

El consolidado del nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de Nivel Inicial, con referencia a la dimensión Competencias profesionales; nos da los siguientes resultados: la muestra ubican el nivel de gestión directiva en un nivel “Superior” con el 89,48 %, dando respuesta al ítem: “Participa en trabajos de equipo para la elaboración de documentos de gestión”, el 5,26 % lo ubica en un nivel “Medio”, mientras tanto, el 5, 26 % de encuestados lo ubica en un nivel “Inferior. Dando respuesta a la siguiente pregunta hecha a los docentes, el 84,21 % señalan que en las instituciones educativas se “Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución”, ubicándose en el nivel “Superior”; el 15,79 % lo ubica en un nivel “Medio”; mientras que ninguno (0, 00 %) lo ubica en un nivel “Inferior. A la pregunta sobre si se “Selecciona estrategias didácticas de acuerdo a la realidad y

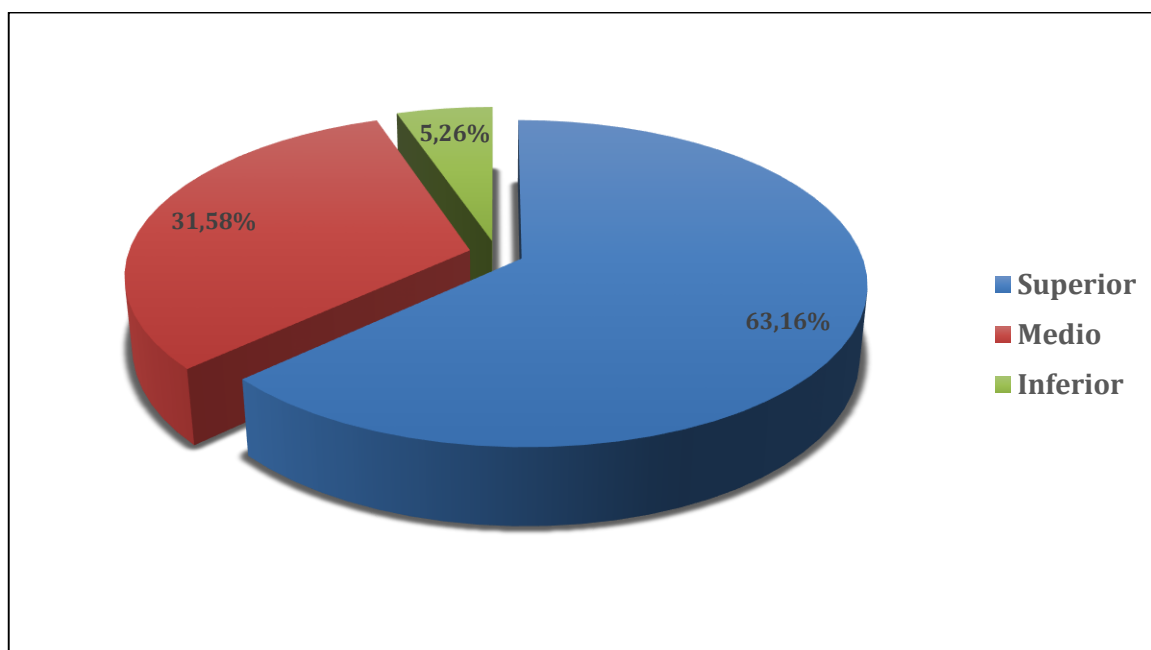
necesidades de los(as) niños(as)”, en relación al nivel de gestión directiva, el 36,84% lo ubica en un nivel “Superior”; el 63,16 % lo ubica en un nivel “Medio”; finalmente, ninguno (0,00 %) lo ubica en el nivel “Inferior”. Siguiendo con los ítems de la dimensión: Competencias profesionales, el 89,47 % de encuestados señalan que “Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de recursos y medios digitales”, ubicándose en un nivel “Superior”; el 10,53 % en un nivel “Medio”; mientras que ninguno (0,00 %) llega a señalar que el nivel sea “Inferior”.

El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas, en relación a si “Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal directivo de la institución cuando es requerido”, se tiene que el 42,11 % de docentes, señalan que es de nivel “Superior”; solo un 57,89 % señala que es de nivel “Medio”; ningún docente lo ubica en un nivel “Inferior”. Finalizando con el ítem de la presente dimensión, se tiene que el 26,32 % de encuestados ubican en un nivel “Superior” cuando señalan que “Demuestra capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva”, solo el 31,58 % lo ubica en un nivel “Medio”; siendo el mayor porcentaje quien lo ubica en el nivel “Inferior” con el 42,11 %.

En conclusión, podemos interpretar que el 63,16 % de los encuestados manifiestan que el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial es de un nivel “Superior”; en relación a la dimensión Competencias profesionales.

Figura 41

Consolidado del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Competencias profesionales



Fuente: Tabla 41

Tabla 42

Consolidado del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Relaciones interpersonales

Dimensión: Relaciones interpersonales, según ítems	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Es confiable y accesible con los niños(as)	19	100,00	00	0,00	00	0,00	19	100,00
Respeto las opiniones de los demás con actitud democrática	08	42,11	11	57,89	00	0,00	19	100,00
Promueve relaciones de colaboración y responsabilidad con los padres de familia	06	31,58	13	68,42	00	0,00	19	100,00
Promueve la solidaridad entre los niños(as)	03	15,79	16	84,21	00	0,00	19	100,00
Comparte actividades con los demás docentes en la búsqueda de un adecuado clima institucional.	18	94,74	01	5,26	00	0,00	19	100,00
Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución	03	15,79	16	84,21	00	0,00	19	100,00
TOTAL	09	47,37	10	52,63	00	0,00	19	100,00

Fuente: Tablas del 25 al 30

Análisis e Interpretación

La tabla 42, muestra el consolidado del nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de Nivel Inicial, con referencia a la dimensión Relaciones interpersonales; nos da los siguientes resultados: la muestra señala que el nivel de gestión directiva en las instituciones educativas es “Superior” con el 100, 00 %, frente a si se “Es confiable y accesible con los niños(as).”, el nivel “Medio” e “inferior” tienen el 0, 00 %. La siguiente pregunta cerrada hecha a los docentes, alcanza el 42, 11 % con un nivel “Superior”; el 57, 89 % lo ubica en un nivel “Medio”; por último, ninguno (0, 00 %) lo ubica en un nivel “Inferior, frente a si se “Respeto las opiniones de los demás con actitud democrática”.

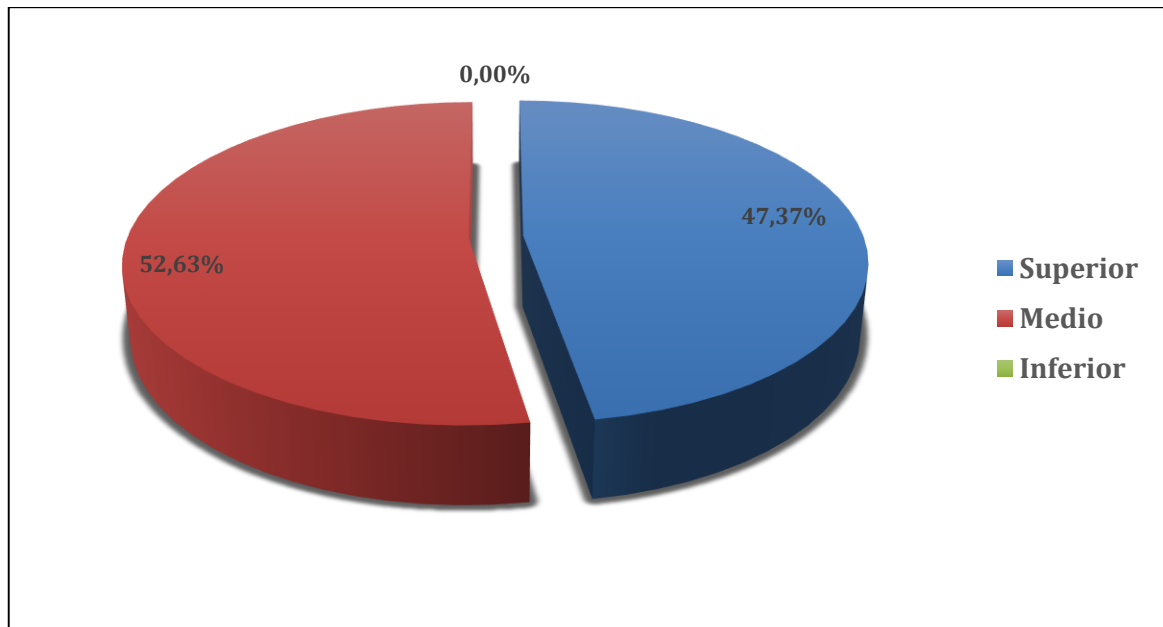
Sobre si se “Promueve relaciones de colaboración y responsabilidad con los padres de familia”, el 31,58 % lo ubica en un nivel “Superior”; el 68,42 % lo ubica en un nivel “Medio”; y el 0,00 % se ubica en el nivel “Inferior”. Continuando con el ítems de la dimensión, el 15,79 % señalan que “Promueve la solidaridad entre los niños(as).”, ubicándose en un nivel “Superior”; el 84,21 % en un nivel “Medio”; mientras que el 0,00 % está en el nivel es “Inferior”.

El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas, alcanza un considerable 94,74 % ubicándose en el nivel “Superior”; un 5,26 % señala que es de nivel “Medio”, al señalar que se “Comparte actividades con los demás docentes en la búsqueda de un adecuado clima institucional”; mientras que ninguno (0,00 %) lo ubico en un nivel “Inferior”. Por último, se tiene que el 15,79 % de encuestados ubican que el desempeño docente es de un nivel “Superior” cuando señalan que en “Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución”, solo el 84,21 % lo ubica en un nivel “Medio”; quedando el nivel “Inferior” con el 0,00 %.

En conclusión, podemos interpretar que el 52,63 % de los encuestados manifiestan que el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial es de un nivel “Medio”; en relación a la dimensión Relaciones interpersonales.

Figura 42

Consolidado del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Relaciones interpersonales



Fuente: Tabla 42

Tabla 43

Consolidado del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Motivación

Dimensión: Motivación, según ítems	Nivel Superior		Nivel Medio		Nivel Inferior		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Se interesa por los niños(as) con problemas de aprendizaje.	18	94,74	01	5,26	00	0,00	19	100,00
Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los niños(as)	04	21,05	15	78,95	00	0,00	19	100,00
Orienta a los niños(as) que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo	03	15,79	16	84,21	00	0,00	19	100,00
Promueve el desarrollo crítico y creativo de los niños(as)	17	89,47	02	10,53	00	0,00	19	100,00
Utiliza estrategias motivacionales para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje	03	15,79	16	84,21	00	0,00	19	100,00
Realiza sus actividades sintiendo satisfacción con la labor realizada.	19	100,00	00	0,00	00	0,00	19	100,00
TOTAL	11	57,89	08	42,11	00	0,00	19	100,00

Fuente: Tablas del 31 al 36

Análisis e Interpretación

El consolidado del nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de Nivel Inicial, con referencia a la dimensión Motivación; proporciona los siguientes resultados: el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas es “Superior” con el 94,74 %, señalando que en las instituciones educativas se “Se interesa por los niños(as) con problemas de aprendizaje”, el 5,26 % lo ubica en un nivel “Medio”, mientras que ninguno (0,00 %) lo ubica en un nivel “Inferior. Los docentes, alcanzan el 21,05 % con un nivel “Superior”, manifestando que se “Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los niños(as)”; el 78,95 % lo ubica en un nivel “Medio”; por último, el 0,00 % lo ubica en un nivel “Inferior.

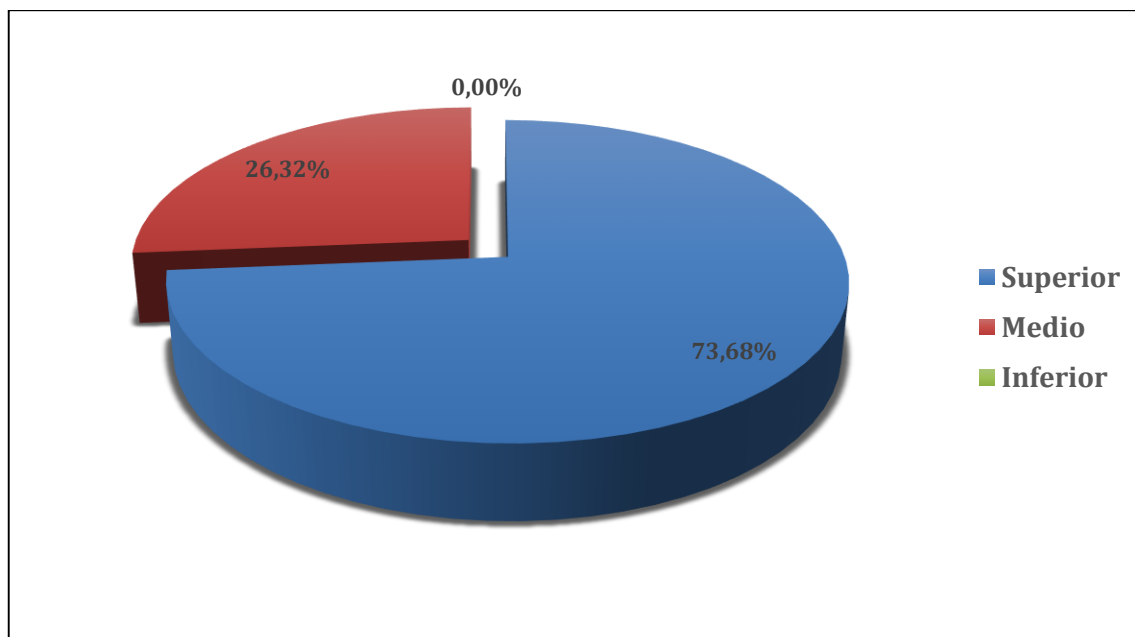
Referente a si “Orienta a los niños(as) que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo” en las instituciones educativas, el 15, 79 % lo ubica en un nivel “Superior”; el 84, 21 % lo ubica en un nivel “Medio”; ninguno (0, 00 %) lo ubica en el nivel “Inferior”. Sobre si se “Promueve el desarrollo crítico y creativo de los niños(as).” el 89, 47 señalan que en un nivel “Superior”; el 10, 53 % en un nivel “Medio”; mientras que ninguno (0, 00 %) señala que el nivel es “Inferior”.

El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas, logra el 15,79 % ubicándose en el nivel “Superior”; un 84, 21 % señala que es de nivel “Medio”, al señalar que se “Utiliza estrategias motivacionales para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje”; mientras que ningún director (0,00 %) lo ubico en un nivel “Inferior”. Finalizando con el ítem de la dimensión: Motivación, se tiene que el 100,00 % de encuestados ubican que el desempeño docente es “Superior” cuando señalan que “Realiza sus actividades sintiendo satisfacción con la labor realizada”, el nivel “Medio” e “Inferior”, no alcanzan porcentaje alguno (0, 00 %).

En síntesis, podemos manifestar que el 57, 89 % de los encuestados manifiestan que el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial es de un nivel “Superior”; en relación a la dimensión Motivación.

Figura 43

Consolidado del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, según la dimensión: Motivación



Fuente: Tabla 43

Tabla 44

Resultados de Consolidados del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, según dimensiones

NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE	Dimensión: Competencias profesionales		Dimensión: Relaciones interpersonales		Dimensión: Motivación		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Superior	12	63,16	09	47,37	11	57,89	11	57,89
Medio	06	31,58	10	52,63	08	42,11	08	42,11
Inferior	01	5,26	00	0,00	00	0,00	00	0,00
TOTAL	19	100,00	19	100,00	19	100,00	19	100,00

Fuente: Resultados de las tablas 41, 42 y 43

Análisis e Interpretación

La tabla 44, referente al resultado de Consolidados del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, según dimensiones, se tiene los datos siguientes: según la dimensión: Competencias profesionales, el 63,16 % de encuestados señalan que el nivel de desempeño docentes es “Superior”; un 31,58 % es de nivel “Medio”; mientras que el 5,26 % señala estar en un nivel “Inferior”.

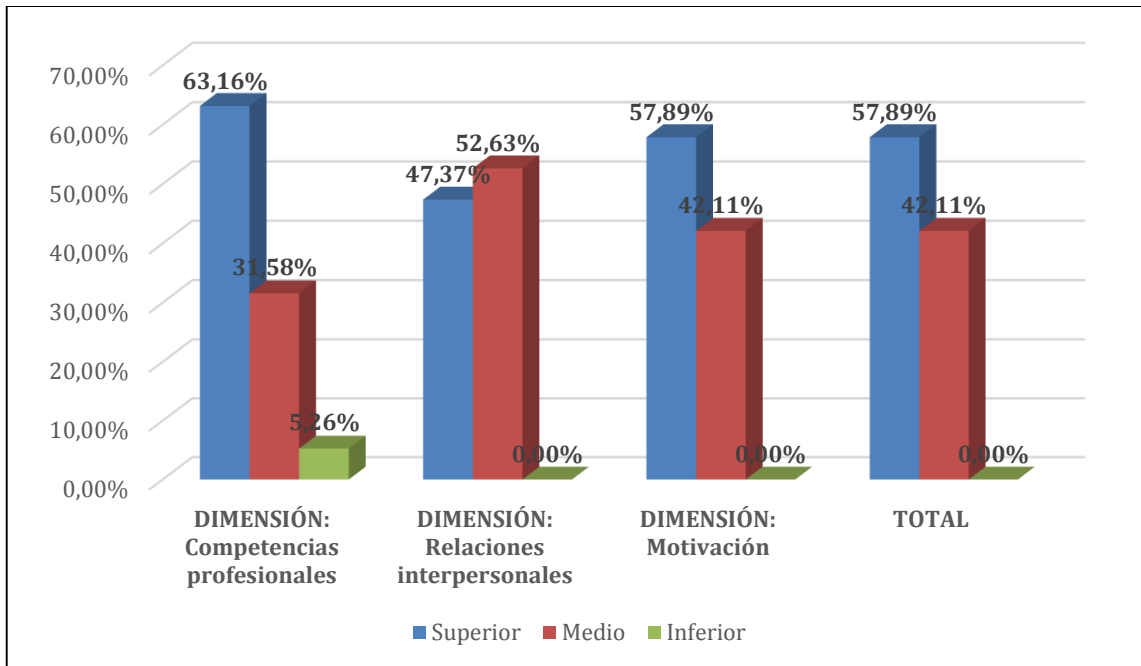
En cuanto a la dimensión: Relaciones interpersonales, observamos que el 47,37 % de encuestados señalan ser de nivel “Superior” en cuanto al desempeño docente; el 52,63 % logra el nivel “Medio” y ninguno director señala que el desempeño docente en las instituciones educativas sea de nivel “Inferior”.

Finalmente, en la dimensión: Motivación en cuanto a la variable desempeño docente, se tiene que el 57,89 % de encuestados opinan que el desempeño docente es de nivel “superior”; el 42,11 % lo ubica en el nivel “Medio”, mientras que ninguno (0,00 %) señala estar en un nivel “Inferior”.

Concluyentemente, podemos decir que el 57, 9 % de los encuestados señalan que el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa, en un nivel “Superior”.

Figura 44

Resultados de Consolidados del nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, según dimensiones



Fuente: Tabla 44

Tabla 45

Relación de resultados de consolidados de nivel de Gestión directiva y el Nivel de Desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa

RELACIÓN	GESTIÓN DIRECTIVA		DESEMPEÑO DOCENTE		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Superior	47	77,05	11	57,89	58	72,50
Medio	13	21,31	08	42,11	21	26,25
Inferior	01	1,64	00	0,00	01	1,25
TOTAL	61	100,00	19	100,00	80	100,00

Fuente: Resultados de las tablas 40 y 44.

Análisis e Interpretación

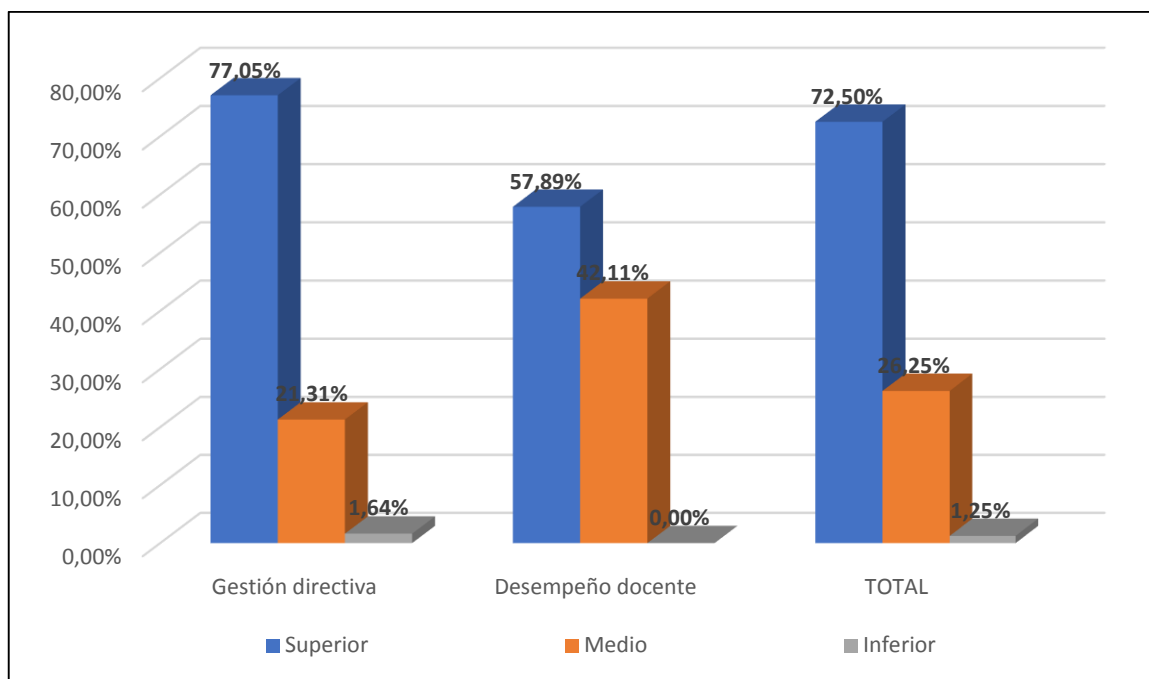
La tabla 45, referente a los resultados de consolidados de nivel de Gestión directiva y el Nivel de Desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa, según variables de estudio, se tiene los datos siguientes: la variable Gestión directiva alcanza el 77,05 %; ubicándose en el nivel “Superior”; un 21,31 % se ubica en un nivel “Medio” y el 1,64 % solo alcanza un nivel “Inferior”, es decir, el nivel de gestión directiva en las instituciones educativas materia de estudio, es de nivel “Superior” .

En cuanto al Desempeño docente, según los datos recabados en la encuesta, se tiene los datos siguientes: Superior con el 57,89 %; Medio: 42,11 %, mientras que ninguno (0,00 %) ubica al desempeño docente en el nivel “Inferior”; en síntesis, podemos señalar que el nivel de desempeño docente que se evidencia en las instituciones educativas de nivel “Superior”

Interpretando la información, podemos señalar que el 76,25 % del total de encuestados que pertenecen a la muestra de estudio que participó en esta investigación relaciona a ambas variables ubicándolas en un nivel “Superior”.

Figura 45

Relación de resultados de consolidados de nivel de Gestión directiva y el Nivel de Desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa



Fuente: Tabla 45

4.2. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Toda investigación bajo el enfoque cuantitativo, al plantar hipótesis requiere la verificación de los mismos. De esa manera se aceptan o rechazan las hipótesis. Para el presente caso, a continuación, presentamos la verificación estadística de las hipótesis trabajadas.

4.2.1. Verificación de la hipótesis específica “a”

“Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo pedagógico de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna”.

La presente hipótesis se verifica con los resultados de la Tabla 37 y 44.

Paso 1. Formulación de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo pedagógico de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

Hipótesis alternativa

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo pedagógico de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna

Paso 2. Nivel de significación: Se elige 5 %: $\alpha=0,05$

Paso 3. Prueba estadística: Chi cuadrado

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

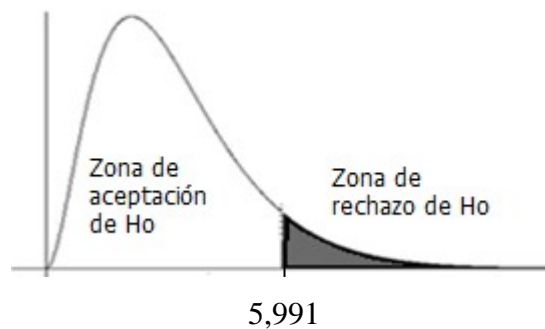
Dónde:

$o_i = \text{Frecuencia observada}$

$e_i = \text{Frecuencia esperada}$

Paso 4. Cálculo Chi cuadrado crítico o de tabla con:

- ✓ Grados de libertad: $gl=(\text{Filas}-1)(\text{Columna}-1) = (2)(1) = 2$
- ✓ $\alpha=5\%$
- ✓ Resultado: Chi cuadrado de la tabla 5,991 (valor crítico)



Paso 5. Cálculo del estadístico.

En el programa estadístico SPSS 25,0 se calculan los valores observados y esperados:

Tabla 46

Tabla cruzada Liderazgo pedagógico y Desempeño docente

Tabla cruzada Liderazgo pedagógico y Desempeño docente

		Liderazgo pedagógico		Desempeño docente	
Nivel Superior	Recuento	47	11	58	
	Recuento esperado	44,2	13,8	58,0	
Medio	Recuento	13	8	21	
	Recuento esperado	16,0	5,0	21,0	
Inferior	Recuento	1	0	1	
	Recuento esperado	0,8	0,2	1,0	
Total	Recuento	61	19	80	
	Recuento esperado	61,0	19,0	80,0	

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \frac{(47 - 44,2)^2}{44,2} + \frac{(11 - 13,8)^2}{13,8} + \frac{(13 - 16,0)^2}{16,0} + \frac{(8 - 5,0)^2}{5,0} + \frac{(1 - 0,8)^2}{0,8} + \frac{(0 - 0,2)^2}{0,2}$$

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = 3,431$$

Tabla 47

Prueba de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,431 ^a	2	0,180
Razón de verosimilitud	3,455	2	0,178
Asociación lineal por lineal	1,910	1	0,167
N de casos válidos	80		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Paso 6. Decisión

Como el valor Chi cuadrado calculado $\chi^2 = 3,431$ es menor al valor crítico 5,991 ($p < 0,05$), se decide aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Conclusión

Se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión liderazgo pedagógico de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

4.2.2. Verificación de la hipótesis específica “b”

“Existe relación significativa entre la dimensión gestión institucional de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna”.

La presente hipótesis se verifica con los resultados de la Tabla 38 y 44.

Paso 1. Formulación de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión gestión institucional de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

Hipótesis alternativa

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión gestión institucional de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

Paso 2. Nivel de significación: Se elige 5%: $\alpha=0,05$

Paso 3. Prueba estadística: Chi cuadrado

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Dónde:

$o_i = \text{Frecuencia observada}$

$e_i = \text{Frecuencia esperada}$

Paso 4. Calculo Chi cuadrado crítico o de tabla con:

- ✓ Grados de libertad: $gl=(\text{Filas}-1) (\text{Columna}-1) = (2) (1) = 2$
- ✓ $\alpha=5\%$
- ✓ Resultado: Chi cuadrado de la tabla 5,991 (valor crítico)



Paso 5. Cálculo del estadístico.

En el programa estadístico SPSS 25,0 se calculan los valores observados y esperados:

Tabla 48

Tabla cruzada Gestión institucional y Desempeño docente

Tabla cruzada Gestión institucional y Desempeño docente

			Gestión Institucional	Desempeño docente	
Nivel	Superior	Recuento	47	11	58
		Recuento esperado	44,2	13,8	58,0
	Medio	Recuento	13	8	21
		Recuento esperado	16,0	5,0	21,0
	Inferior	Recuento	1	0	1
		Recuento esperado	0,8	0,2	1,0
Total		Recuento	61	19	80
		Recuento esperado	61,0	19,0	80,0

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \frac{(47 - 44,2)^2}{44,2} + \frac{(11 - 13,8)^2}{13,8} + \frac{(13 - 16,0)^2}{16,0} + \frac{(8 - 5,0)^2}{5,0} + \frac{(1 - 0,8)^2}{0,8} + \frac{(0 - 0,2)^2}{0,2}$$

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = 3,431$$

Tabla 49

Pruebas de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	df	
Chi-cuadrado de Pearson	3,431 ^a	2	0,180
Razón de verosimilitud	3,455	2	0,178
Asociación lineal por lineal	1,910	1	0,167
N de casos válidos	80		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Paso 6. Decisión

Como el valor Chi cuadrado calculado $\chi^2 = 3,431$ es menor al valor crítico 5,991 ($p < 0,05$), se decide aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Conclusión

Se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión gestión institucional de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

4.2.3. Verificación de la hipótesis específica “c”

“Existe relación significativa entre la dimensión calidad educativa de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna”.

La presente hipótesis se verifica con los resultados de la Tabla 39 y 44.

Paso 2. Formulación de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión calidad educativa de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

Hipótesis alternativa

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión calidad educativa de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

Paso 2. Nivel de significación: Se elige 5%: $\alpha=0,05$

Paso 3. Prueba estadística: Chi cuadrado

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

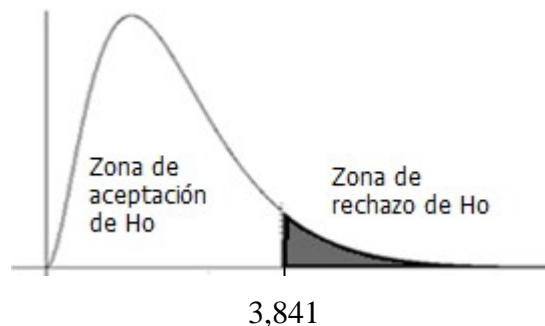
Dónde:

o_i = Frecuencia observada

e_i = Frecuencia esperada

Paso 4. Calculo Chi cuadrado crítico o de tabla con:

- ✓ Grados de libertad: $gl=(Filas-1) (Columna-1) = (1) (1) = 1$
- ✓ $\alpha=5\%$
- ✓ Resultado: Chi cuadrado de la tabla 3,841 (valor crítico)



Paso 5. Cálculo del estadístico.

En el programa estadístico SPSS 25,0 se calculan los valores observados y esperados:

Tabla 50

Tabla cruzada Calidad educativa y Desempeño docente

			Calidad educativa	Desempeño docente	
Niveles	Superior	Recuento	49	11	60
		Recuento esperado	45,8	14,3	60,0
	Medio	Recuento	12	8	20
		Recuento esperado	15,3	4,8	20,0
Total		Recuento	61	19	80
		Recuento esperado	61,0	19,0	80,0

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \frac{(49 - 45,8)^2}{45,8} + \frac{(11 - 14,3)^2}{14,3} + \frac{(12 - 15,3)^2}{15,3} + \frac{(8 - 4,8)^2}{4,8}$$

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = 1,589$$

Tabla 51

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,589 ^a	1	0,208		
Corrección de continuidad ^b	0,882	1	0,348		
Razón de verosimilitud	1,491	1	0,222		
Prueba exacta de Fisher				0,216	0,173
Asociación lineal por lineal	1,569	1	0,210		
N de casos válidos	80				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,04.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Paso 6. Decisión

Como el valor Chi cuadrado calculado $\chi^2 = 1,589$ es menor al valor crítico 3,841 ($p < 0,05$), se decide aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Conclusión

Se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión calidad educativa de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

4.2.4. Hipótesis General

“La gestión directiva se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna”

La presente hipótesis se verifica con los resultados de la Tabla 45.

Paso 3. Formulación de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: La gestión directiva no se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

Hipótesis alternativa

H_a: La gestión directiva se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

Paso 2. Nivel de significación: Se elige 5%: $\alpha = 0,05$

Paso 3. Prueba estadística: Chi cuadrado

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Dónde:

o_i = Frecuencia observada

e_i = Frecuencia esperada

Paso 4. Calculo Chi cuadrado crítico o de tabla con:

- ✓ Grados de libertad: $gl=(Filas-1)(Columna-1) = (2)(1) = 2$
- ✓ $\alpha=5\%$
- ✓ Resultado: Chi cuadrado de la tabla 5,991 (valor crítico)



Paso 5. Cálculo del estadístico.

En el programa estadístico SPSS 25,0 se calculan los valores observados y esperados:

Tabla 52

Tabla cruzada Gestión directiva y Desempeño docente

Tabla cruzada Gestión directiva y Desempeño docente

		Gestión directiva		Desempeño docente	
Niveles	Superior	Recuento	47	11	58
		Recuento esperado	44,2	13,8	58,0
	Medio	Recuento	13	8	21
		Recuento esperado	16,0	5,0	21,0
	Inferior	Recuento	1	0	1
		Recuento esperado	0,8	0,2	1,0
Total		Recuento	61	19	80
		Recuento esperado	61,0	19,0	80,0

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \frac{(47 - 44,2)^2}{44,2} + \frac{(11 - 13,8)^2}{13,8} + \frac{(13 - 16,0)^2}{16,0}$$

$$\frac{(8 - 5,0)^2}{5,0} + \frac{(1 - 0,8)^2}{0,8} + \frac{(0 - 0,2)^2}{0,2}$$

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = 3,431$$

Tabla 53

Pruebas de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,431 ^a	2	0,180
Razón de verosimilitud	3,455	2	0,178
Asociación lineal por lineal	1,910	1	0,167
N de casos válidos	80		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Paso 6. Decisión

Como el valor Chi cuadrado calculado $\chi^2 = 3,431$ es menor al valor crítico 5,991 ($p < 0,05$), se decide aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Conclusión

Se concluye la gestión directiva no se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

DISCUSIONES

Como primer objetivo específico se planteó establecer si existe relación entre la dimensión liderazgo pedagógico de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna. Para alcanzar este propósito se formuló la hipótesis buscando demostrar que existe relación significativa entre las variables señaladas.

La presente hipótesis se verifica con la información procesada y presentada en las tablas 37 y 44. La Tabla 37, es el consolidado de la información de las Tablas del 01 al 06, referente a la medición del nivel de liderazgo pedagógico, cuyos resultados indican que el nivel de gestión directiva que se evidencian en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, es de nivel “Superior” con el 77,05 % en relación a la dimensión Liderazgo pedagógico. Asimismo, la información consolidada y presentada en la tabla 44, son el resultados de las tablas 41, 42 y 43. La Tabla 41 que a su vez es el consolidado de las tablas 19 al 24 sobre competencias profesionales de la variable desempeño docente; Tabla 42 tablas del 25 al 30 sobre relaciones interpersonales y Tabla 43, tablas del 31 al 36 sobre motivación), indican que el 57,89 % de los encuestados señalan que el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa, en un nivel “Superior”.

Con la finalidad de establecer la relación de las dos dimensiones a un nivel de confianza del 95 % y significancia del 5 %, se aplicó la Prueba estadística Prueba estadística: Chi cuadrado.

Dado el cálculo estadístico efectuado con el programa SPSS 25,0; con un nivel de significación del 5 %; y considerando que el valor Chi cuadrado calculado $\chi^2 = 3,431$ es menor al valor crítico 5,991 ($p < 0,05$); se decide aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por tanto, se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión liderazgo pedagógico de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

Partiendo de la premisa señalada por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2014), el objetivo central del líder en un establecimiento educativo es el aprendizaje de

los estudiantes. Esta direccionalidad implica el rediseño de las estructuras que conlleven al mejoramiento del aprendizaje en aula y dentro de éstas el acompañamiento y estimulación en el ejercicio del profesorado en clase, mejorar las condiciones operativas de la escuela, promover la participación del docente, entre otros. En este sentido, los equipos directivos crean condiciones para apoyar la enseñanza efectiva, para lo cual redefinen los contextos de trabajo y las relaciones profesionales, por lo que están llamados a ser líderes pedagógicos de la escuela (p. 16)

Del enunciado anterior se deduce que la gestión directiva, mediante el ejercicio del liderazgo pedagógico se implica directamente con el desempeño docente. En tal sentido, el ejercicio profesional estará incentivado por el ejercicio de una buena práctica de liderazgo, de manera que se comprometa el accionar conjunto que conduzca a la mejora de los niveles de aprendizaje de los niños en cada institución educativa. El resultado encontrado en el trabajo de campo efectuado y presentado en esta tesis demuestran que, entre las variables en estudio, en específico sobre el liderazgo directivo, no existe una relación directa y significativa.

La anterior afirmación, por otro lado, difiere con los resultados demostrados por Laura Morayma Arana Agüero y Janette María Coronado Tarrillo, quienes concluyeron que “Existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro” (Arana, 2017).

Como puede apreciarse, en los trabajos antes enunciados se confirma que tanto el liderazgo directivo, como herramienta de gestión directiva, se relaciona directamente con el desempeño docente, pero en los resultados de la presente investigación esto se niega. Todo ello, implica que deben efectuarse reajustes en la conducción de la entidad educativa con la finalidad de lograr un desempeño adecuado, acorde con lo expresado por Alejandra Dalila Rico Molano (2016), quien considera que (...) la gestión educativa es entendida como un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan.

En cuanto al segundo propósito u objetivo se planteó que existe relación entre la dimensión gestión institucional de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones seleccionadas en la muestra, planteando como respuesta anticipada que la relación es significativa entre las variables en estudio.

Llevada a verificación, para lo que utilizan la información contenida en la Tabla 38 (consolidado de las tablas 07 al 12 referidas a la dimensión gestión institucional) se puede afirmar que el nivel de gestión directiva que se evidencian en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, es de nivel “Superior” con el 77,05 %; en relación a la dimensión Gestión institucional. La tabla 44 (Resultados de las tablas 41, 42 y 43 explicados en cuanto a su función en lo referente a la primera hipótesis), indican que el 57,89 % de los encuestados señalan que el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa, en un nivel “Superior”.

Para establecer la correlación se aplicó la prueba estadística del Chi cuadrado, con la finalidad de establecer la relación de las dos dimensiones a un nivel de confianza del 95 % y significancia del 5 %,

De conformidad a las reglas establecidas en el estadístico, partiendo de la decisión. se observa que el valor de significancia $\chi^2 = 3,431$ es menor al valor crítico 5,991 ($p < 0,05$), se decide aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Este resultado lleva a concluir que no existe relación significativa entre la dimensión liderazgo pedagógico de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna. Por consiguiente, la hipótesis no es aceptada.

Los resultados de la presente investigación confirman que el nivel de gestión directiva es de nivel “Superior” con el 77,05 %; mientras que el 57,89 % de los encuestados señalan que el desempeño docente se encuentra en un nivel “Superior”. Estos resultados implican reconocer que mientras exista una gestión institucional adecuada habrá un desempeño también aceptable o muy aceptable. Sin embargo, se puede observar que este resultado no coincide con lo demostrado por Roberto Espejo Rivera que concluye, con un nivel de significación de 0,05, que existe relación significativa entre la

Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyón, 2014 (Espejo, 2017).

Por el nivel alcanzado en las dos dimensiones, es aceptable señalar que existe relación, pero que, por los índices demostrados, esta relación es poco significativa. Todo ello, conlleva a revisar este comportamiento, considerando que la gestión institucional exige la aplicación de diferentes estrategias, posición que es respaldado por Mariel Vanessa Mejía Catalán, quien confirma la correlación entre dimensiones de las variables gestión institucional y desempeño docente, correlación que es directa y significativa pero moderada, de manera que la gestión pedagógica, organizacional, comunitaria y administrativa genera dependencia y mejora la capacidad pedagógica, el manejo de emociones, la responsabilidad, relaciones interpersonales y los resultados de la labor educativa del docente. (Mejía M., 2019)

Asimismo, (Mena, et al. 2021, p. 3), aceptan que uno de los principales desafíos para los actores del sistema educativo en relación a la Gestión Institucional se asocia con la toma de conciencia de que una organización educativa debe compartir un horizonte hacia el cual avanzar y en función de éste, articular tanto las prácticas cotidianas en el ámbito de las actividades de enseñanza aprendizaje y de las normas y prácticas de convivencia, como los proyectos y programas de innovación y las actividades administrativas que se realizan con la comunidad, entre otras.

La afirmación conlleva a recomendar que en la institución educativa investigada debe afirmarse mejor la gestión para el logro de un desempeño más adecuado y eficaz que pueda garantizar la calidad educativa de los niños que allí se educan.

Como tercer objetivo específico se propuso demostrar que calidad educativa de la gestión directiva está relacionada con el nivel de desempeño docente. Sobre el punto se propuso encontrar explicación que la gestión directiva se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

La presente hipótesis se verifica con los resultados de la Tabla 39 (tablas del 13 al 18, sobre calidad educativa), y Tabla 44 (consolidado de las tablas 41, 42 y 43, ya explicados anteriormente)

Sometido a la prueba estadística: Chi cuadrado. con un nivel de confianza del 95 % y significancia del 5 %, mediante el programa estadístico SPSS 25.0 se calculan la correlación, A partir de la decisión que permite observar que el valor de significancia calculado $\chi^2 = 1,589$ es menor al valor crítico 3,841 ($p < 0,05$), se decide aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. En consecuencia, se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión calidad educativa de la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

Respecto a la Calidad educativa, el 80,33 % de docentes opinan que la gestión directiva es de nivel “superior”. Es decir que los responsables de la conducción de las instituciones educativas estudiadas otorgan un valor importante al logro de la calidad educativa. Por otra parte, si la calidad educativa es alta implica reconocer que el desempeño docente es también de nivel superior. Estos resultados estarían confirmando la hipótesis formulada. Sin embargo, esta condición o evaluación no debe constituirse ni aceptarse como una meta cumplida. Por el contrario, como dicen (Tóala et al. 2020) la calidad de la enseñanza debe ser reconocida por su variedad de definiciones alrededor de puntos coincidentes como la evaluación, dejando de reconocer la variedad de dimensiones que determina dicha calidad. Su logro continúa siendo un reto para la mayoría de los países, pues actualmente hay cifras considerables de estudiantes que culminan con diversas limitaciones desde el punto de vista cognitivo y actitudinal.

Al igual que en las conclusiones resultantes y presentadas de las hipótesis a y b, el nivel de significación de relación es poco significativa. Esto, sin embargo, no implica remarcar la inexistencia de relación, sino aceptar que esta es moderada. Este resultado impele a la gestión directiva a mejorar las relaciones con el propósito de elevar el desempeño docente. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo (O.C.D.E.) y, posteriormente por las Comisiones Europeas, señalan que “(...) una educación será de calidad en la medida en que todos los elementos que intervienen en ella se orientan a la consecución de las expectativas que la sociedad deposita en el sistema educativo”.

Finalmente, se planteó como hipótesis general “La gestión directiva se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna”. Esta hipótesis se

verifica con los resultados de la Tabla 45 que son los consolidados de las tablas 40 y 44, referidas a las variables en estudio: gestión directiva y desempeño docente, respectivamente. En la Tabla 40 se indica que la gestión directiva es de nivel superior (77,05 %) y la información consolidada en la Tabla 44, precisa que el nivel de desempeño docente también es superior (57,89 %), se observa una diferencia porcentual de por lo menos un 20%, lo que implica reconocer que la relación no es significativa.

Tras la operación según reglas establecidas por el sistema estadístico del Chi cuadrado, considerando que el valor Chi cuadrado calculado $\chi^2 = 3,431$ es menor al valor crítico 5,991 ($p < 0,05$), se decide aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Consecuentemente, se concluye que la gestión directiva no se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

Este resultado, que refleja el comportamiento de la relación entre las dimensiones estudiadas, indica que la gestión directiva, si bien se identifica como de nivel superior, no repercute necesariamente en el desempeño docente, que, si bien también es de nivel superior, sin embargo, su nivel no es distinguible de manera que pueda haber una relación significativa y directa entre ambas.

El equipo directivo debe preocuparse con mejorar el desempeño de sus docentes. En ese sentido, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2016), conceptúa la competencia como la “capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella”.

Por su parte, la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO, 2013), considera que el desempeño docente debe estar a la altura de las exigencias de la época y la sociedad en que enmarca. “El pilar fundamental de la calidad educativa son las capacidades profesionales docentes: si los alumnos no se encuentran en sus aulas con docentes capaces de generar mayores oportunidades de aprendizaje, el genuino mejoramiento de la calidad educativa no se producirá”.

Concluyendo, junto a (Vega, 2020), tenemos que señalar que:

La investigación educativa actual ha demostrado que la escuela se ha transformado en una organización de aprendizaje que debe ser bien estructurado y se renueva continuamente teniendo en cuenta sus necesidades actuales y futuras. La gestión educativa es el mediador que activa la inspiración, la motivación, el apoyo y la orientación en la dirección correcta para sacar el máximo provecho de los maestros y lograr el mejoramiento escolar.

CONCLUSIONES

1. Se ha negado la existencia de relación significativa entre la dimensión liderazgo pedagógico de la gestión directiva con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna. La información contenida en la Tabla 37, precisa que el 77,05 %; de los docentes encuestados reconocen que la gestión directiva, en cuanto a liderazgo, es de nivel “Superior”. De igual manera, según los resultados presentados y consolidados en la Tabla 44, el 57,89 % afirman que el desempeño docente es de nivel “Superior”. En consecuencia, según la verificación de hipótesis confirmado con la prueba estadística del Chi cuadrado, no se acepta lo afirmado en la hipótesis a.
2. Se ha negado que existe relación significativa entre la gestión institucional con el desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna. La información presentada en la Tabla 38 indica que el 77,05 % de los docentes encuestados afirman que la gestión de los directivos es levemente de calidad en el manejo técnico pedagógico de las instituciones consideradas en la muestra. Igualmente, al verificarse con el estadístico Chi cuadrado se ratifica esta situación, lo que conlleva a afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión de la gestión institucional de los directivos con el desempeño docente. Por otra parte, considerando que el nivel de desempeño docente también se ubica en el nivel superior, entonces se desprende que existe relación, pero que no es significativa, entre los aspectos antes señalados.
3. Se ha negado la hipótesis planteada y se ha comprobado que no existe relación significativa entre la dimensión calidad educativa de la gestión directiva con el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna. Esta afirmación se desprende de los resultados mostrados en la Tabla 39, en el que se demuestra que 80,33 % de los docentes califican que la gestión directiva es de nivel superior. Relacionado con los resultados contenidos en la Tabla 44 que considera que el nivel de desempeño

docente es de nivel superior, se desprende entonces que la relación entre ambas no es significativa, lo que se corrobora con el resultado presentado en el Chi cuadrado.

4. Finalmente, como objetivo general se planteó determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2021. Asimismo, se formuló la hipótesis señalando que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio. Los resultados contenidos en la Tabla 40, indica que para el 77,05 % de los docentes, la gestión directiva es de nivel superior, mientras que el 57,89 %, según la Tabla 44, considera que el desempeño docente es de nivel superior. Consecuentemente, al haberse comprobado las hipótesis específicas formuladas, se puede concluir que no existe una relación significativa entre las variables estudiadas. Conviene precisar que lo que se ha negado es la inexistencia de una relación significativa, manteniéndose la idea de que sí existe relación entre las variables estudiadas, pero que su grado de significatividad es bajo.

RECOMENDACIONES

1. Comunicar a las direcciones de las instituciones educativas los resultados de la presente investigación a propósito de mantener y superar los estándares establecidos.
2. A las direcciones de las instituciones educativas del nivel inicial, fomentar el desarrollo de otras áreas de gestión para que pueda consolidarse la calidad educativa.
3. Recomendar a la Dirección de la UGEL, especialmente al área de Educación Inicial, los resultados de la presente investigación para que se tome como referencia en las instituciones y docentes de niveles educativos y puedan asumir comportamiento que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa regional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, J., y Goteeli, C. (2020). Inclusión de estudiantes migrantes: un desafío para la gestión directiva escolar. *Praxis educativa*, vol. 15, e2015092, 1-24.
- Alcalde, I. (2015). *Docentes del siglo XXI: retos y habilidades*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/docentes-del-siglo-xxi-retos-y-habilidades-clave-ignasi-alcalde>
- Almeida, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. REEA. No. 5,. *Revista Electrónica: Entrevista Académica*, 85-95.
- Alvarado, V. (2020). *Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la “Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera”, Guayaquil-Ecuador 2020*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Oiura, Piura, Perú. Recuperado el 31 de mayo de 2020, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50119/Alvarado_LVI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, I., y Ibarra, M. (2013). La Gestión Educativa como factor de calidad en una Universidad Intercultural. *Ra Ximhai Volumen 9 número 4 Edición Especial*, 149-156.
- Analuisa, I. (2020). Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8(2), 1-15.
- Arana, L. (2017). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una Institución Educativa Parroquial del Distrito de San Isidro*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat.
- Arcila, M. (2017). La evaluación del desempeño docente. *FOLIOS Segunda época No 46*, 83-95.
- Arellano, G. (2017: pp. 11-24). *Gestión Educativa en centros y entidades de atención a la primera infancia*. Caracas: Impresos Minipres C.A.
- Arias, L. (2017). *Gestión Educativa y su Relación con la Práctica Docente en Instituciones Educativas*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Lima. Recuperado el 10 de junio de 2021: pp. 13-15, de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1911/CARATULA>

[_ARIAS%20CAHUANA%2C%20LIDIA%20ISABEL.pdf?sequence=3&isAllowed=y](#)

- Asanza, N. (2020). La Comunicación Asertiva y su incidencia en la Gestión Educativa. *Ciencia y Educación. Vol. 1 No. 3*, 20-31.
- Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.
- Barber, M. y. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. Santiago de Chile: Editorial San Marino.
- Bauman, Z. y. (2007 p. 6). *Pensando sociológicamente*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Cabero, J., y llorente, A. y. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. Vol. 21(1)*, 261-278.
- Cahuana, F. (2006). *Medicación de la productividad educativa. Un modelo TCC*. Pirámide.
- Cornejo, y Tapia, (2011). *Redes sociales y relaciones interpersonales en internet*. Fundamentos en Humanidades, vol. XII, núm. 24, 2011, pp. 219-229. Universidad Nacional de San Luis. San Luis, Argentina
- Cárdenas, D. y. (2014). *Relaciones interpersonales de los niños del grado pre-escolar*. Tesis de grado. Recuperado el 20 de junio de 2021, de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/RELACIONES%20INTERPERSONALES%20DE%20LOS%20NI%C3%91OS%20DEL%20GRADO%20PREESCOLAR,%20DANIELA%20CARDENAS%20Y%20LINA%20PAOLA%20ROBLES%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/RELACIONES%20INTERPERSONALES%20DE%20LOS%20NI%C3%91OS%20DEL%20GRADO%20PREESCOLAR,%20DANIELA%20CARDENAS%20Y%20LINA%20PAOLA%20ROBLES%20(1).pdf)
- Casassus, J. (1999: pp. 2 y 5). *Marcos conceptuales para el análisis de los cambios en la gestión de los sistemas educativos*. Santiago de Chile: UNESCO-Oreal.
- Casassus, J. (2000: pp. 7-15). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. Santiago de Chile: UNESCO.
- Casassus, J. (2005). *Problemas de la Gestión en América Latina: La tensión entre los paradigmas de tipo A y tipo B*. Santiago de Chile: OREAL-UNESCO.
- Castillo, C. (2020). *Gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica*. Tesis de Maestría,

- Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. Recuperado el 25 de mayo de 2021, de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3500/TESIS-FED-2020-CASTILLO%20CRISOSTOMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cerda, H. (2003: p. 250). *La nueva evaluación educativa. Desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Magisterio.
- Colegio concertado Rafaela María de Valladolid. (2021). *Competencias básicas en Educación Infantil*. Obtenido de <https://www.colegiorafaelamaria.com/competencias-basicas-en-educacion-infantil/>
- Consejo Nacional de Educación. (2006). *Proyecto Educativo Nacional al 2021. La educación que queremos para el Perú*. Lima: CNE.
- Cruzata, A. (2016). La Gestión en las Instituciones Educativas: Enfoques, Modelos y Posiciones Teóricas y Prácticas. *Revista de Gobierno y Gestión Pública*, 3(10), 28-37.
- Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos, IEP.
- De Juanas, A. (2010). Contemplando Bolonia: una década de acontecimientos en la formación del Espacio Europeo de Educación Superior. *Foro de Educación*, 8 (12), 69-91.
- De Vincenzi, A. (2001). *El rol docente en el Jardín Maternal. Hacia la sistematización de su función educativa*. Buenos Aires: Consultora Universitaria.
- Díaz, L. (2019). *La Gestión Directiva Desde El Clima Organizacional En El Centro De Idiomas Cafam En Bogotá*. Tesis de Especialización en Gerencia de Proyectos Educativos Institucionales, Universidad Francisco José De Caldas, Bogotá. Recuperado el 31 de mayo de 2021, de <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/25105/OlaveChaconYennyYadid2020.pdf?sequence=1>
- Duarte, F. (2013). Conceptions of Good Teaching by Good Teachers: Case Studies from an Australian University. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 10(1), 1-15.

- Espejo, R. (2017). *Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyón, 2014*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Ferrón, N. (2011). La evolución del rol docente frente a los cambios sociales y tecnológicos. *Reflexión académica en diseño y comunicación*, XV(15), 129.
- Frigerio, G. (2021). *Las instituciones educativas. Cara y ceca*. Obtenido de <https://docplayer.es/17878732-Dimensiones-de-la-gestion-educativa.html>
- Giménez, A. (2016). El papel de la gestión de centros educativos en un modelo de aprendizaje basado en competencias. *Revista Páginas de Educación*. Vol. 9, Núm. 1, 11-27. Recuperado el 05 de junio de 2021, de <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/paginasdeeducacion/issue/view/143>
- González, M., y Nieto, J. (2009. p. 260). *Organización y Gestión de Centros Escolares*:. Méico: Pearson Educación S.A.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta Edición ed.). (I. E. S.A., Ed.) México: McGraw-Hill.
- Hernández, J. (2012: p. 25). *Calidad Total en la Educación*. Veracruz: Universidad Veracruzana.
- Herrera, S. (2017). El Director Escolar desde el enfoque socioformativo. UEstudio documental mediante la cartografía Conceptual. *Revista de Pedagogía*, vol. 38, núm. 102, 164-194.
- Huergo, J. (30 de mayo de 2021). *Los procesos de gestión*. Obtenido de <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf>
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. (2021: p. 28). *Gestión Educativa Estratégica*. Obtenido de <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2015/05/modulo02.pdf>
- Iparraguirre, J. (2020). *La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución educativa N° 30009 – Virgen de Guadalupe de la provincia de Huancayo en Junin-2019*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación, Junin, Huancayo. Recuperado el 30 de Mayo de 2'21, de <http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/4220/TM%20CE-Ge%204924I1%20->

%20Iparraguirre%20Hinostraza%20Joana%20Ines.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jesús M. Jornet, J., y González J. (2014). Factores contextuales que influyen en el desempeño. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, Vol. 7(2), 185-195.
- Jiménez, M. (2007). Una escala para evaluar la motivación de los niños hacia el aprendizaje de primaria. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Vol.13 no.37, 599-623.
- Klingner, D. (2002: p. 252). *Administración del personal en el sector público: Contextos y estrategias*. México: McGraw-Hill.
- Losada, L., Muñoz, J. M., y Espiñeira, E. (2015). Perfil, funciones y competencias del educador social a debate: análisis de la trayectoria de la formación de profesionales de la educación social. *Educació Social. Revista d'Intervenció Socioeducativa*, 59-76.
- Luna, N. (2018). Evaluación de la gestión institucional y su relación con calidad del servicio académico. *IGOBERNANZA*, 3(9), 32-50.
- Martínez, C. (2013). *El uso de los modelos multinivel en la investigación educativa. Estadísticas avanzadas para conocer y cambiar la educación en América Latina*. Venezuela: A. Salceido.
- Martínez, F. (2018). La preocupación por la calidad de la educación y su valor social. *Revista Fuentes*. Vol, 20 (2), 17-27.
- Mas, O. (2016). El profesor universitario en el Espacio Europeo de Educación Superior: la autopercepción de sus competencias docentes actuales y orientaciones para su formación pedagógica. *Revista mexicana de investigación educativa*. 21(69), 437-470.
- Mc Gregor, D. (1960). *El lado humano de la empresa*. México: McGraw Hill.
- Medina, A. y. (2014). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. (P. U. Valparaíso, Ed.) *Perspectiva Educativa. Formación de Profesores*, 53 (1), 91-113. Recuperado el 07 de junio de 2021, de <http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/educacional/article/viewFile/127/92>

- Mejía, O. (2019). La función directiva en la escuela pública: retos y necesidades. *Revista: Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Recuperado el 01 de junio de 2021, de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/07/funcion-directiva-escuela.html>
- Mejía, M. (2015). La calidad de la educación, una disputa polisémica por sus sentidos. En *Debate sobre Calidad Educativa Serie “Miradas desde la Educación Popular”* (págs. 7-24). Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Mejía, M. (2019). *Gestión institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del Distrito de Santa Ana-La Convención*. Cusco: Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.
- Mena, I., Bugueño, X., & y Valdés, A. (2021: p. 3). *Una gestión democrática para el desarrollo de Comunidades de Aprendizaje y formación socio afectiva*. Obtenido de https://www.centroderecursos.educarchile.cl/bitstream/handle/20.500.12246/710/201103041347280.Valoras%20UC.Gestion_Institucional_Una_gestion_democratica_para_el_desarrollo_de_Comunidades_de_Aprendizaje.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MINEDU. (2002). *Normas para la Gestión y Desarrollo de las Actividades en los Centros y Programas Educativos*. Lima: El Peruano.
- MINEDU. (2003). *Informe de la nueva docencia en el Perú*. Obtenido de http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva_docencia.pdf
- MINEDU. (2003). *Ley General de Educación. Ley 28044*. Lima: Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR*. Lima, Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2008). *Nueva carrera pública magisterial. Ley N° 29062*. Lima: Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida*. Lima: Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima: Ministerio de Educación.

- MINEDU. (2015: p- 12). *Compromisos de Gestión Escolar*. Lima: Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2016). *Marco del Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida*. Lima: Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2020: pp. 24-26). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Ministerio de Educación.
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ vol.7 no.13*, 562-589.
- Miranda, S. y Tabares, J. (2015). *Un enfoque humanista de la Gestión Directiva en las Organizaciones Escolares*. Bogotá: Ane Viajera S.A.S.
- Montenegro, I. (2007: p. 18). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- OREALC/UNESCO. (2013). *Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: UNESCO.
- Pagano, C. (2021). *El rol directivo en la gestión educativa*. Obtenido de https://isfd131-bue.infod.edu.ar/sitio/upload/PDF_ROL_DIRECTIVO.pdf
- Peniche, R. y. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambió en Educación, 2020, 18(2)*, 77-95.
- Pereyra, L. (2009). *El desempeño profesional docente en el jardín maternal*. Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana.
- Pintag, L. (2021). Análisis del modelo de gestión directiva en la efectividad laboral de los docentes en una institución fiscal. *593 Digital Publisher CEIT, 6(1)*, 47-8. doi:<https://doi>.
- Puente, L., y Martínez, G. y. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Panorama Cuba y Salud. Vol.13 (Especial)*, 191-195.
- Regader, B. (2021). *La Teoría Sociocultural de Lev Vygotsky*. Obtenido de Psicología educativa y del desarrollo: <https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-sociocultural-lev-vygotsky>
- Representación de la UNESCO en Perú. (2011: pp. 29-37). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: Lance Grafico S.A.C.

- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia 12 (1)*, 55-70.
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Revista PRELAC. N. 1 Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe*, 6-223.
- Robalino, M. (2005). ¿Actor y protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. (P. d. educativo, Ed.) *Revista Brelac(01)*, 6-23.
- Santos, A. (2020). *Gestión de dirección y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 "Ricardo Palma", Trujillo - 2020*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, La Libertad, Trujillo. Recuperado el 30 de mayo de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51370/Santos_RA_Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saravia, L. y. (2008). La Evaluación del Desempeño Docente. Perú, una Experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2008 - Volumen 1, Número 2*, 75-91.
- Scheerens, J. (2016). *Efectividad e ineficacia educativa*. Nueva York: Spring.
- Segovia, R. (2014: p. 73). *La cultura organizacional y su relación gestión institucional*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación, Lima , Lima. Recuperado el 10 de junio de 2021, de <http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/626/TM%20CE-Ge%20S36.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- SINEACE. (2018). *IV Congreso Nacional de Acreditación. Gestión de la calidad. Saltando la propia valla*. Obtenido de https://www.sineace.gob.pe/wpcontent/uploads/2018/12/Sala-6_tem%C3%A1tica-ISO-21001-INACALcompressed.pdf
- Tejedor, F. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2012 - Volumen 5, Número 1e*, 318-327.
- Tóala, J., (2020). Proceso de calidad: Impacto cognitivo del desempeño docente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Dominio de las Ciencias*, 1007-1035.
- UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: Representación UNESCO en Perú.

- Universidad de Chile. (2021). *Gestión Institucional*. Obtenido de <https://www.uchile.cl/portal/presentacion/asuntos-academicos/acreditacion-institucional/areas-de-acreditacion/145448/gestion-institucional>
- Valdés, H. (2000). En un mundo de cambios rápidos, sólo el fomento de la innovación en las escuelas. *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. México.
- Vanegas, P. (2011). Gestión de la Educación basada en competencias: elementos para su interpretación en el contexto de la Administración de la Educación. (U. d. Rica, Ed.) *Gestión de la Educación. Revista Digital*, 1-27. Recuperado el 07 de junio de 2021, de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/8611-Texto%20del%20art%C3%ADculo-12236-1-10-20130411.pdf>
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación. VOL. 1 No. 2*, 18-28.
- Vidal, F. y. (2009). La motivación y el burnout en los profesores. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 4, núm. 1, 161-167.
- Vidarte, E. (2005: p. 45). *Enseñanza y sacrificio*. Madrid, España: Lexis.
- Vygotsky, L. (1978). *Pensamiento y lenguaje*. Argentina. Argentina: La Pléyade.
- Vila, N. (2013). Las características personales del docente y la orientación al mercado. *3C Empresa. Investigación Y Pensamiento Crítico Vol, No.1*, 1-15.
- Villamayor, C. y. (1998). *Gestión de la radio comunitaria y ciudadana*. AMARC_Asociación Mundial de Radios Comunitarias-Friedrich Ebert Stiftung.
- Villarreal, E. (2005). *La efectividad de la gestión escolar depende de la formación del recurso humano como factor, actor y promotor del cambio dentro de los procesos, dimensiones y políticas educativas*. *Revista Iberoamericana de Educación Vol. 37 Núm. 2*, 1-4. Recuperado el 03 de junio de 2021, de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1083Villarreal.pdf>
- Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesional universitario. Calidad y Desarrollo profesional. 2da. edición*. Santiago de Compostela: Narcea.
- Zambrano, A. (2006). *Tres tipos de saber del profesor y competencias: una relación compleja*. *Educere v.10 n.33 Meridad*, 225-235.

ANEXOS

ANEXO 1

TITULO: "LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA DE TACNA, 2021"

ENCUESTA ACERCA DE LA GESTIÓN DIRECTIVA

Colegas docentes:

La presente encuesta tiene como propósito de obtener información acerca de la gestión directiva de la Instituciones Educativas del Nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa.

Datos generales:

I.E. Nivel Inicial: _____

INDICACIONES:

Marque con un aspa (x) la respuesta que mejor exprese su opinión, de acuerdo a la siguiente escala:

RANGO	PUNTAJE
Siempre (S)	3
A veces (AV)	2
Nunca (CN)	1

No.	DIMENSIONES E ÍTEMS	CN	AV	S
		1	2	3
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO PEDAGÓGICO			
1	Opta de recursos para construir una cultura centrada en el aprendizaje de los niños(as).			
2	Promueve la innovación y capacitación docente.			
3	Genera y sistematiza proyectos de innovación pedagógica.			
4	Establece metas de manera participativa sobre la base de conocimientos de los procesos pedagógicos.			
5	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa.			
6	Lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional.			

	DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL			
7	Propicia la identificación institucional de los docentes.			
8	Crea una cultura innovadora orientada al éxito y los resultados por producto.			
9	Difunde y fomenta el conocimiento y la aplicación de la misión, visión y valores de la institución educativa.			
10	Promueve un adecuado clima institucional.			
11	Permite la participación de los docentes en la elaboración de proyectos institucionales.			
12	La gestión institucional de la Directora está acorde con las necesidades de la institución educativa.			
	DIMENSIÓN: CALIDAD EDUCATIVA			
13	Incorpora la cultura de la gestión de calidad a los procesos de enseñanza-aprendizaje.			
14	Desarrolla una visión compartida con los docentes para la mejora de la calidad educativa.			
15	Se promueve en los docentes el desarrollo de competencias para alcanzar logros de calidad en el aprendizaje de los niños(as).			
16	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa.			
17	La dirección de la institución educativa emplea algún enfoque en la implementación de la calidad educativa.			
18	La dirección favorece el desempeño de los docentes en la institución educativa como estrategia de calidad.			

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 2

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Calderón Carazas, Sughey Milagros.
- 1.2. Grado Académico. Magíster en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.
- 1.3 Profesión: Licenciado en Lengua, Literatura y Gestión Educativa.
- 1.4. Institución donde labora: CEBA "María Rosario Araoz".
- 1.5. Cargo que desempeña: Directora.
- 1.6 Denominación del Instrumento: ENCUESTA ACERCA DE LA GESTIÓN DIRECTIVA.
- 1.7. Autor del instrumento: Leovina Gabriela Portocarrero Cárdenas.

II. VALIDACIÓN INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS EVALUADOS	Mu y malo	Mal o	Regular	Bu eno	Muy buen o
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL						29

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: _____ 29 _____

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____ NO FAVORABLE

3.3. Observaciones: Verificar el objetivo del instrumento y el empleo de signos de puntuación al final del documento.

Tacna, 21 de Junio del 2021



Sughey Milagros Calderón Carazas

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: PEROCHENA MORAN ROXANA RITA.
 1.2. Grado Académico : MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y G.E.
 1.3 Profesión : PROFESORA.
 1.4. Institución donde labora : IEI 227 VILLA HERMOSA.
 1.5. Cargo que desempeña : DIRECTORA.
 1.6 Denominación del Instrumento : ENCUESTA ACERCA DE LA GESTIÓN DIRECTIVA
 1.7. Autor del instrumento : Leovina Gabriela Portocarrero Cárdenas.

II. VALIDACIÓN INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS EVALUADOS	M	M	R	B	M
		u y m a l o	a l o	e g u l a r	u e n o	u y b u e n o
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					x
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					x
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL						29

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: ____29__
 3.2. Opinión: FAVORABLE __X__ DEBE MEJORAR ____ NO FAVORABLE ____
 3.3. Observaciones: PUEDE CONTINUAR CON EL TRABAJO D INVESTIGACION

Tacna, 23 de Junio del 2021



MAG. ROXANA RITA PEROCHENA MORAN

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Riveros Alemán Edson Humberto
- 1.2. Grado Académico: Magister en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica.
- 1.3 Profesión: Licenciado en Ciencias Militares – Licenciado en Educación Secundaria.
- 1.4. Institución donde labora: Ejército del Perú.
- 1.5. Cargo que desempeña: Alumno del Centro de Altos Estudios Nacionales.
- 1.6 Denominación del Instrumento: **ENCUESTA ACERCA DE LA GESTIÓN DIRECTIVA.**
- 1.7. Autor del instrumento: Leovina Gabriela Portocarrero Cárdenas

II. VALIDACIÓN INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS EVALUADOS	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL						29

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 29
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones:

Lima, 23 de Junio del 2021

Firma:

Mg Edson Humberto Riveros Alemán
DNI 02039731

ANEXO 3

RESULTADOS DE PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD: ENCUESTA ACERCA DE LA GESTIÓN DIRECTIVA

Resumen de procesamiento de casos

Caso	N		%	
	Válido	Excluido a		
	25	0	100,0	,0
Total	25		100,0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Adapta recursos para construir una cultura centrada en el aprendizaje de los niños(as).	36,08	39,327	,261	,839
Promueve la innovación y capacitación docente.	35,76	36,190	,736	,818
Genera y sistematiza proyectos de innovación pedagógica.	35,64	39,740	,300	,836
Establece metas de manera participativa sobre la base de conocimientos de los procesos pedagógicos.	35,88	37,193	,517	,827
Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa.	36,12	35,193	,602	,821
Lidera la construcción del Proyecto Educativo Institucional	35,84	36,307	,609	,822
Propicia la identificación institucional de los docentes	36,04	34,040	,846	,808
Crea una cultura innovadora orientada al éxito y los resultados por producto.	35,92	35,993	,634	,820
Difunde y fomenta el conocimiento y la aplicación de la misión, visión y valores de la institución educativa.	35,84	37,140	,650	,822
Promueve un adecuado clima institucional.	36,08	36,660	,500	,827
Permite la participación de los docentes en la elaboración de proyectos institucionales.	36,04	37,373	,547	,826

La gestión institucional de la Directora está acorde con las necesidades de la institución educativa.	35,88	35,360	,761	,815
Incorpora la cultura de la gestión de calidad a los procesos de enseñanza-aprendizaje	36,20	42,417	-,118	,857
Desarrolla una visión compartida con los docentes para la mejora de la calidad educativa.	35,92	37,410	,457	,830
Se promueve en los docentes el desarrollo de competencias para alcanzar logros de calidad en el aprendizaje de los niños(as).	35,84	35,057	,648	,818
Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa.	35,52	42,093	-,085	,858
La dirección de la institución educativa emplea algún enfoque en la implementación de la calidad educativa.	35,52	43,843	-,282	,862
La dirección favorece el desempeño de los docentes en la institución educativa como estrategia de calidad.	35,88	36,693	,441	,831

La prueba piloto aplicada en 25 encuestados arroja un coeficiente *alfa de Cronbach de 0,839* el cuál es mayor al valor mínimo tolerable 0,700; por lo que se concluye que el instrumento aplicado a los docentes de las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, **ES CONFIABLE** para para medir el **NIVEL DE GESTIÓN DIRECTIVA**.

ENCUESTA ACERCA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Señoras Directoras:

La presente encuesta tiene la finalidad de conocer el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial en el distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa.

Datos generales:

I.E. Nivel Inicial: _____

INDICACIONES:

Marque con un aspa (x) la respuesta que mejor exprese su opinión, de acuerdo a la siguiente escala:

RANGO	PUNTAJE
Siempre (S)	3
A veces (AV)	2
Nunca (CN)	1

No.	DIMENSIONES E ÍTEMS	CN	AV	S
		1	2	3
	DIMENSIÓN: COMPETENCIAS PROFESIONALES			
1	Participa en trabajos de equipo para la elaboración de documentos de gestión.			
2	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución.			
3	Selecciona estrategias didácticas de acuerdo a la realidad y necesidades de los(as) niños(as).			
4	Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de recursos y medios digitales.			
5	Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal directivo de la institución cuando es requerido.			
6	Demuestra capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva.			
	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES			
7	Es confiable y accesible con los niños(as).			

8	Respetar las opiniones de los demás con actitud democrática.			
9	Promueve relaciones de colaboración y responsabilidad con los padres de familia.			
10	Promueve la solidaridad entre los niños(as).			
11	Comparte actividades con los demás docentes en la búsqueda de un adecuado clima institucional.			
12	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución.			
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN			
13	Se interesa por los niños(as) con problemas de aprendizaje.			
14	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los niños(as).			
15	Orienta a los niños(as) que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.			
16	Promueve el desarrollo crítico y creativo de los niños(as).			
17	Utiliza estrategias motivacionales para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.			
18	Realiza sus actividades sintiendo satisfacción con la labor realizada.			

Muchas gracias por su colaboración.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Calderón Carazas, Sughey Milagros.
- 1.2. Grado Académico. Magíster en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.
- 1.3 Profesión: Licenciado en Lengua, Literatura y Gestión Educativa.
- 1.4. Institución donde labora: CEBA "María Rosario Araoz".
- 1.5. Cargo que desempeña: Directora.
- 1.6. Denominación del Instrumento: ENCUESTA ACERCA DEL DESEMPEÑO DOCENTE.
- 1.7. Autor del instrumento: Leovina Gabriela Portocarrero Cárdenas.

II. VALIDACIÓN INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS EVALUADOS	Mu y malo	Mal o	Regular	Bu eno	Muy buen o
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL						29

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: _____ 29 _____

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____ NO FAVORABLE

3.3. Observaciones: Verificar el objetivo del instrumento y el empleo de signos de puntuación al final del documento.

Tacna, 21 de Junio del 2021



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: PEROCHENA MORAN ROXANA RITA
- 1.2. Grado Académico : MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y G.E
- 1.3 Profesión : PROFESORA
- 1.4. Institución donde labora : IEI 227 VILLA HERMOSA
- 1.5. Cargo que desempeña : DIRECTORA
- 1.6 Denominación del Instrumento : **Encuesta acerca del desempeño docente.**
- 1.7. Autor del instrumento : Leovina Gabriela Portocarrero Cárdenas.

II. VALIDACIÓN INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS EVALUADOS	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					x
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL						28

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: ____ 28 ____
- 3.2. Opinión: FAVORABLE ___X___ DEBE MEJORAR _____ NO FAVORABLE ____
- 3.3. Observaciones: PUEDE CONTINUAR CON EL TRABAJO DE INVESTIGACION

Tacna, 23 de Junio del 2021

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Riveros Alemán Edson Humberto
- 1.2. Grado Académico: Magister en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica.
- 1.3 Profesión: Licenciado en Ciencias Militares – Licenciado en Educación Secundaria.
- 1.4. Institución donde labora: Ejército del Perú.
- 1.5. Cargo que desempeña: Alumno del Centro de Altos Estudios Nacionales.
- 1.6 Denominación del Instrumento: **ENCUESTA ACERCA DEL DESEMPEÑO DOCENTE.**
- 1.7. Autor del instrumento: Leovina Gabriela Portocarrero Cárdenas

II. VALIDACIÓN INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS EVALUADOS	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL						29

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 29
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones:

Lima, 23 de Junio del 2021

Firma:

Mg Edson Humberto Riveros Alemán

DNI 02039731

RESULTADOS DE PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD: ENCUESTA ACERCA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

Caso s	N		%	
	Válido			
	10		100,0	
	Excluido a	0		,0
	Total	10	100,0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Participa en trabajos de equipo para la elaboración de documentos de gestión.	39,10	42,100	-,063	,846
Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución.	38,60	36,044	,910	,808
Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de los niños(as).	38,60	40,267	,217	,834
Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.	38,90	38,322	,569	,822
Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal directivo de la institución cuando es requerido.	38,70	37,789	,422	,826
Demuestra capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva.	39,00	35,333	,529	,820
Es confiable y accesible con los niños(as)	38,90	32,767	,903	,796
Respeto las opiniones de los demás con actitud democrática.	38,90	36,322	,636	,815
Promueve relaciones de colaboración y responsabilidad con los padres de familia.	38,70	36,233	,858	,809
Promueve la solidaridad entre los niños(as)	39,20	33,956	,771	,805

Comparte actividades con los demás docentes en la búsqueda de un adecuado clima institucional.	39,20	37,511	,490	,823
Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución.	38,70	33,789	,933	,798
Se interesa por los niños(as) con problemas de aprendizaje.	39,60	40,489	,110	,841
Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los niños(as)	38,80	44,400	-,315	,861
Orienta a los niños(as) que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.	38,90	31,878	,857	,795
Promueve el desarrollo crítico y creativo de los niños(as)	38,90	44,989	-,336	,868
Utiliza estrategias motivacionales para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje	38,70	41,122	,082	,839
Realiza sus actividades sintiendo satisfacción con la labor realizada.	39,00	36,889	,464	,824

La prueba piloto aplicada en 10 encuestados arroja un coeficiente *alfa de Cronbach de 0,834* el cuál es mayor al valor mínimo tolerable 0,700; por lo que se concluye que el instrumento aplicado a los directores de las instituciones educativas del Nivel Inicial del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, **ES CONFIABLE** para medir el **NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE**.

ANEXO 4

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIZACIÓN

Yo, Leovina Gabriela Portocarrero Cárdenas identificada con DNI. N° 00491796 egresado de la Maestría en Gerencia y Administración de la Educación de la UNJBG declaró bajo juramento, autorizar, en mérito a la Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, registrar mi trabajo de investigación para optar el: Grado Maestro en Ciencias (Magister Scientiae) con mención en Gerencia y Administración de la Educación

Acceso restringido por motivos de significatividad entre la gestión Directiva y desempeño docente de las I.E.I, participantes en la presente investigación.

No contar con autorización para publicar los datos de los resultados de forma y/o manera Institucional.



Leovina Gabriela Portocarrero Cárdenas

Autor

Firma

ANEXO 5

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA

Yo, Leovina Gabriela Portocarrero Cárdenas, identificada con DNI N° 00491796 egresada de la Unidad de Posgrado de la Maestría de Gerencia y Administración de la Educación declaro bajo juramento ser autora del Trabajo de Investigación denominado “LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA”. Además de ser un trabajo original, de acuerdo a los requisitos establecidos en el artículo pertinente del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y los reglamentos de autenticidad.



Leovina Gabriela Portocarrero Cárdenas.

Autor

Firma