



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

GESTIÓN DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN
INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO, RED N° 03- UGEL 01
DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES

Línea de investigación:

Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el grado académico Maestra en Gestión y Administración
de la Educación

Autor

Valencia Ingaluque, Ana Cecilia

Asesor

Porras Lavalle, Raúl Ernesto
(ORCID: 0000-0003-4371-0056)

Jurado

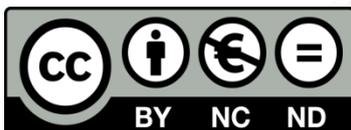
Luna García, Doris Lupe
Zorrilla Díaz, José Eduardo
Navarro Navarro, Bertha Consuelo

Lima - Perú

2022

Referencia:

Valencia, A. (2020). *Gestión del director y desempeño laboral docente en instituciones públicas del nivel secundario, red N°03 - UGEL 01 distrito de San Juan de Miraflores [Tesis de maestría en la Universidad Nacional Federico Villarreal]*.
<https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6219>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**GESTIÓN DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN
INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO, RED N° 03-
UGEL 01 DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES**

Línea de Investigación
Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el grado académico
Maestra en Gestión y Administración de la Educación

Autor:
Valencia Ingaluque, Ana Cecilia

Asesor:
Porras Lavalle, Raúl Ernesto
Código ORCID-0000-0003-4371-0056

Jurado:
Luna García, Doris Lupe
Zorrilla Díaz, José Eduardo
Navarro Navarro, Bertha Consuelo

Lima – Perú
2022

Dedicatoria

A mis hijas por ser motivos de lucha y a mi esposo por
su comprensión y apoyo incondicional
en el logro de mis objetivos.

Reconocimiento

Mi especial reconocimiento para los distinguidos Miembros del Jurado:

Dra. Luna García, Doris Lupe

Dr. Zorrilla Díaz, José Eduardo

Mg. Navarro Navarro, Bertha Consuelo

Por su criterio objetivo en la evaluación de este trabajo de investigación.

Asimismo, mi reconocimiento para mi asesor:

Dr. Porras Lavalle, Raúl Ernesto

Por las sugerencias recibidas para el mejoramiento de este trabajo.

Muchas gracias para todos.

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Reconocimiento	iii
Índice	iv
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción	1
1.1. Planteamiento del Problema	2
1.2. Descripción del Problema	3
1.3. Formulación del Problema.....	4
1.3.1. <i>Problema General</i>	4
1.3.2. <i>Problemas Específicos</i>	4
1.4. Antecedentes	5
1.4.1. <i>Antecedentes Internacionales</i>	5
1.4.2. <i>Antecedentes Nacionales</i>	6
1.5. Justificación de la Investigación	9
1.6. Limitaciones de la Investigación	10
1.7. Objetivos.....	10
1.7.1. <i>Objetivo General</i>	10
1.7.2. <i>Objetivos Específicos</i>	10
1.8. Hipótesis	11

1.8.1.	<i>Hipótesis General</i>	11
1.8.2.	<i>Hipótesis Específicas</i>	11
II.	Marco Teórico.....	13
2.1	Marco Conceptual.....	13
2.1.1.	<i>Planificación del trabajo pedagógico</i>	13
2.1.2.	<i>Planificación del proceso de enseñanza</i>	13
2.1.3.	<i>Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje</i>	13
2.1.4.	<i>Entorno del aprendizaje</i>	14
2.1.5.	<i>Capacidades pedagógicas</i>	14
2.1.6.	<i>Desempeño laboral docente</i>	15
2.1.7.	<i>Evaluación del desempeño laboral docente</i>	15
2.1.8.	<i>Fines de la evaluación</i>	16
2.1.9.	<i>Aplicación de estrategias y metodologías pedagógicas</i>	16
2.1.10.	<i>Procedimientos y estrategias de la evaluación de la docencia</i>	16
2.1.11.	<i>Responsabilidades profesionales</i>	17
2.1.12.	<i>Compromiso del docente con los procesos de aprendizaje</i>	17
2.1.13.	<i>Conocimiento Procesal</i>	17
2.1.14.	<i>Estrategias de aprendizaje</i>	18
2.1.15.	<i>Características de las estrategias de aprendizaje</i>	19
2.1.16.	<i>Clasificación de las estrategias de aprendizaje</i>	19
2.1.17.	<i>Aprendizaje</i>	29
2.2.	Aspectos de la Responsabilidad Social y Medio Ambiental	30

2.2.1. <i>Dimensiones de la gestión institucional</i>	30
III. Método	32
3.1. Tipo de Investigación.....	32
3.2. Población y Muestra	32
3.3. Operacionalización de las Variables	34
3.4. Instrumentos.....	36
3.5. Procedimientos.....	36
3.6. Análisis de Datos	36
3.7. Consideraciones éticas	37
IV. Resultados	38
V. Discusión de resultados.....	44
VI. Conclusiones	47
VII. Recomendaciones	49
VIII. Referencias.....	50
IX. Anexos	58
Anexo A. Matriz de Consistencia.....	59
Anexo B. Instrumento de Recolección de datos – Cuestionario 1	61
Anexo C. Instrumento de Recolección de datos – Cuestionario 2	64
Anexo D: Validación y Confiabilidad del Instrumento.....	66
Anexo E. Ficha de Validación Informe de Opinión del Juicio de Experto	67

Índice de Tablas

Tabla 1 Población de docentes de nivel secundaria de las 5 instituciones educativas de la Red No 03- UGEL 01- SJM.....	33
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable de la Gestión educativa del director. .	34
Tabla 3 Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente.....	35
Tabla 4 Correlación entre la relación significativa entre la gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.....	38
Tabla 5 Correlación entre la gestión del director y las capacidades pedagógicas del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.....	39
Tabla 6 Correlación entre la gestión del director y la capacidad profesional del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores	40
Tabla 7 Correlación entre la gestión del director y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores	41
Tabla 8 Correlación entre la gestión del director y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.....	42
Tabla 9 Correlación entre la gestión del director y los resultados de la labor educativa del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores	43

Resumen

En la presente investigación “La gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03- UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores” tuvo como objetivo aprovechar la relación entre la gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones para poder lograr un buen desenvolvimiento en las entidades públicas siendo prioridad las de nivel secundario. La metodología empleada fue de tipo básica de diseño no experimental de nivel descriptivo- correlacional. Estuvo conformado con una población de docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la red N° 3 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores los cuales ascienden a 118 profesores. Para la obtención de la muestra se aplicó un formula la cual dio como resultado de 87 docentes. Los resultados obtenidos fueron que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.699** y el sigma (bilateral) es de 0,001 Por lo que se concluyó que existe una relación entre la gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores por los resultados obtenidos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.699** y el sigma (bilateral) es de 0,001 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05.

Palabras claves: Gestión, Desempeño laboral, instituciones públicas, personal docente.

Abstract

In this research, "The director's management and the teacher's job performance in public institutions at the secondary level of the network N ° 03- UGEL 01 of the San Juan de Miraflores district" aimed to take advantage of the relationship between the director's management and the work performance of the teacher in the institutions to be able to achieve a good development in the public entities being priority those of secondary level. The methodology used was of a basic type of non-experimental design of a descriptive-correlational level, it was made up of a population of teachers from public educational institutions at the secondary level of the network N ° 3 UGEL 01 of the district of San Juan de Miraflores, which amount to 118 teachers to obtain the sample, a formula was applied which resulted in 87 teachers. The results obtained were that the Spearman Rho correlation coefficient, which has the value of 0.699 ** and the sigma (bilateral) is 0.001 Therefore, it was concluded that there is a relationship between the director's management and the teacher's job performance in public institutions of the secondary level of the network N ° 03 UGEL 01 of the San Juan de Miraflores district due to the results obtained that the coefficient of Spearman's Rho correlation, which has the value of 0.699 ** and the sigma (two-sided) is 0.001, which is less than the theoretical parameter of 0.05.

Keywords: management, job performance, public institutions, teaching staff.

I. Introducción

En estos tiempos actuales, la educación ha sufrido cambios muy relevantes respecto a los fenómenos transformacionales en los ámbitos cultural, social, económico, científico y tecnológico, todo este avance involucra a la sociedad de conocimientos; esta requiere personas con habilidades y competencias que estén acorde a las exigencias del nuevo escenario y, por lo tanto, en este contexto la escuela a nivel mundial necesita cambios rigurosos con respecto a la gestión del director y el buen desempeño del docente; estos factores determinan la superación en cuanto a los problemas en el aprendizaje de los estudiantes.

La gestión del director y el desempeño del docente ubica en el centro los aprendizajes de los estudiantes, creando condiciones favorables para lograr que niñas, niños y adolescentes desarrollen competencias, capacidades, habilidades y actitudes, que les permita desempeñarse con eficacia, eficiencia y satisfacción en los diversos contextos de la vida de acorde a las exigencias de la educación del siglo XXI. Sin embargo, en nuestro país, existen directores y docentes que presentan dificultades en el manejo adecuado de las TICS, presencia de conflictos internos entre los integrantes de la comunidad educativa, poco empoderamiento sobre el Marco del buen desempeño directivo y docente, gestión escolar deficiente por parte de algunos directores que muestran una actitud autoritaria. Por otra parte, algunos docentes muestran dificultades en su práctica pedagógica y necesitan de la exigencia de su líder pedagógico para su cumplimiento, mientras que otros se niegan al monitorio y acompañamiento. Finalmente, algunos directivos y docentes no evidencian disposición al cambio para mejorar el servicio educativo de calidad y una adecuada gestión pedagógica e institucional.

Para un mayor entendimiento el estudio contiene: Planteamiento del problema, conformado por el planteamiento y formulación del problema, la justificación y limitaciones

de la investigación y los objetivos. Marco teórico, conformado por los antecedentes y marco conceptual. Método, conformado por el tipo de investigación, la población y muestra, la hipótesis, la operacionalización de variables, el instrumento, los procedimientos y el análisis de datos. Resultados, conformador por la contrastación de hipótesis y el análisis e interpretación. Discusión de resultados, conformado por la discusión, conclusiones y recomendaciones. Referencias bibliográficas. Anexos, conformado por la matriz de consistencia, instrumento y formato de juicios de expertos.

1.1. Planteamiento del Problema

En el contexto internacional, la educación es un factor decisivo para el desarrollo social y económico del país; por eso existen trabajos cooperativos entre organismos internacionales y países subdesarrollados, a través de intercambio cultural, conferencias, foros, marco de acción por la educación y programas de evaluación a estudiantes para mejorar los bajos niveles de aprendizaje. De esa manera, varios países de Latinoamérica han implementado reformas políticas en los sistemas educativos, basados en modelos de gestión de calidad y evaluación laboral en el mundo empresarial, adaptados y conceptualizados al sector educativo, logrando así una mejora educativa.

En el contexto nacional, la crisis en la educación es todavía patente, a pesar de su mejora, como lo demuestra los últimos resultados de las evaluaciones proporcionada por el Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA), 2018. “El Perú ocupó el puesto 64 de 77 países en los resultados, realizados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)”. “El Perú obtuvo un promedio de 401 puntos en la prueba de comprensión lectora, mejorando tres puntos de los alcanzados en 2015. Pese al incremento, nos encontramos muy por debajo de otros países sudamericanos como Chile que con 452 puntos ocupa el puesto 43. En cuanto a Matemática, el puntaje fue 400, mejorando 13 en

relación con la prueba pasada. Asimismo, en Ciencias, se obtuvo un puntaje de 404, superior en siete puntos al promedio anterior”.

1.2. Descripción del Problema

A nivel local, en las instituciones educativas estatales de la Red N° 03 Unidad de Gestión Educativa local - UGEL 01, en el distrito de San Juan de Miraflores, estos indicadores se visualizan con mayor negatividad, producto de ello, en los últimos años la población en las instituciones públicas han ido decreciendo progresivamente, generando en algunos casos excedencia de docentes, debido a la desidia en la enseñanza, clases improvisadas, materiales de enseñanza desfasados, metodología tradicional oculta, aprobar a los estudiantes para no tener problemas con los padres y no tener denuncias ante la UGEL, inadecuada organización de actividades curriculares y extracurriculares por parte de la dirección, falta de comunicación director- profesor y viceversa, inadecuada infraestructura que no ayudan a mejorar el nivel de enseñanza, o adecuada infraestructura pero la dirección no aprovechan esa fortaleza y el docente no utiliza esos recursos; en consecuencia una inadecuada organización educativa. Además muchos de los directores no planifican, no organizan las actividades a tiempo, no reúne a los docentes para debatir o consensuar los instrumentos de gestión como el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCIE), Plan Anual de trabajo (PAT), Reglamento interno (RI), Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Informe de Gestión Anual (IGA); por eso los docentes tienen suspicacia en su gestión, liderazgo, planificación estratégica, favoritismo con uno o un grupo selecto de docentes y sobre todo el no favorecer las relaciones interpersonales entre los componentes de la educación; es decir, todos los malestares que se suscitan dentro de la institución, conlleva a que se generen grupos de docentes con opiniones extremistas y ello da como resultado a una mala relación interpersonal (docente – docente, docente – personal administrativo, docente –

director y viceversa). En ese sentido, la gestión en las instituciones educativas ha de ser imprescindible, incidiendo en las personas, sobre los recursos, sobre los procesos y sobre los resultados. La falta de gestión por parte del director hace que los profesores trabajen individualmente, sin rumbo, sin dirección y por ello se llega a la improvisación de las actividades académicas. La intolerancia del director de tener la razón y de dar la última palabra sin conciliar, conlleva a la renuencia y rebeldía por parte de todos los trabajadores, en especial de los docentes, generándose discordia entre la comunidad educativa; el egoísmo, la rivalidad, la envidia entre docentes debilita también el buen clima de la institución. Ante esta realidad se plantea conocer la relación que existe entre la gestión educativa del director y el desempeño laboral de los docentes. De esa manera, plantear sugerencias para superar las deficiencias y ofrecer a la comunidad local una educación que permita el desarrollo de todas las potencialidades de los estudiantes, así como lograr un desarrollo humano y mejorar sus condiciones de vida.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03- UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre la gestión del director y las capacidades pedagógicas del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03- UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión del director y la capacidad profesional del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03- UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores?

- ¿Cuál es la relación entre la gestión del director y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03- UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión del director y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03- UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión del director y los resultados de la labor educativa del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03- UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes Internacionales

Flores (2015), elaboró una tesis titulada “Plan de estrategias gerenciales basado en el liderazgo del director para optimizar el desempeño docente en la escuela Carmen Elena soto de Terán ubicada en sotillo municipio Brión del estado Miranda”. El objetivo principal fue Proponer un Plan de estrategias gerenciales basadas en el liderazgo del director para optimizar el desempeño docente en la escuela Carmen Elena Soto de Terán Ubicada en Sotillo Municipio Brión del Estado Miranda. Se concluyó que En atención a los estilos de liderazgo que prevalecen en el personal directivo de la escuela, relacionado con el comportamiento de la dimensión tipos de liderazgo, se logró precisar que, entre éstos, el autocrático se manifiesta con mayor posicionamiento en el personal directivo.

Valle (2016), en la tesis titulada “Incidencia del acompañamiento pedagógico para la mejora del desempeño docente de educación primaria en el instituto Loyola, ubicado en el departamento y municipio de Managua, distrito I, durante el periodo del año 2015”. El objetivo principal fue Valorar la incidencia que tiene el proceso de Acompañamiento Pedagógico en el desempeño de los docentes de educación primaria del Instituto Loyola. El enfoque del estudio

fue cualitativo con implicaciones cuantitativas y el tipo de estudio es descriptivo y correlacionar. La población fue constituida por docentes y la muestra estuvo formada por: 1 director, 10 coordinadores y 27 docentes. Es de corte transversal, porque se efectuó en el año 2015. Se concluyó que el tipo de acompañamiento pedagógico que implementan las autoridades del Instituto Loyola, es la supervisión pedagógica directa con las visitas al salón de clase, revisión de programas, unidades didácticas, planes diarios y la indirecta la observación del desempeño docente.

Ambrocio (2015), en su tesis “Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente”, este estudio es de tipo descriptivo correlacional y tuvo como objetivo principal, describir la vinculación del liderazgo del director con el desempeño pedagógico del docente. La población objeto de estudio estuvo conformada por 237 sujetos, de los cuales 9 son directores, 70 docentes y 158 estudiantes del grado de tercero básico de los institutos del Distrito Escolar, con sede en aldea La Ceiba, municipio de Santa Catarina Ixtahuacán del departamento de Sololá. Para la obtención de los datos se utilizó la técnica de la encuesta en la que se aplicaron 3 cuestionarios de investigación. Se concluyó que los directores de los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 fueron calificados con un nivel eficiente en el ejercicio de los indicadores propuestos por diversos autores en el área de liderazgo directivo escolar y que fueron abordados en el marco teórico conceptual. Los estratos consultados: directores, docentes y estudiantes lo certificaron con las respuestas otorgadas a las preguntas planteadas en los tres instrumentos aplicados para el efecto. No obstante, la puntuación cuantitativa está muy por debajo de lo óptimo.

1.4.2. Antecedentes Nacionales

Macahuasi y Gonzales (2017), en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial nuestra señora de la esperanza del distrito Tambopata Puerto

Maldonado - 2016” tiene como propósito principal determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel inicial nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado - 2016. Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado – 2016.

Monzón (2017), elaboró una tesis titulada “Relación entre estrategias de aprendizaje y logro de aprendizaje de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército, año 2016”. El objetivo principal fue Determinar si las estrategias de aprendizaje se relacionan con el nivel e logro de aprendizaje de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército, Año 2016. Se trabajó con una población de 72 oficiales alumnos y una muestra de 60. Se concluyó que las estrategias de aprendizaje se relacionan directamente con el nivel de logro de aprendizaje de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército, año 2016.

Vega (2018), en la tesis titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017”. El objetivo principal fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. La población estuvo estructurada por 50 docentes. El diseño de investigación utilizada es transaccional, correlacional causal. La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario. La información obtenida se procesó empleando el paquete estadístico SPSS versión 24, midiendo las referencias a través de la prueba estadístico de Kolmogorov - Smirnov y en la contratación de las hipótesis se empleó el coeficiente de Correlación de Tau-C de Kendall con la cual se comprobó las teorías a través de la tabla de valores respectivas. La conclusión a nivel descriptiva es: el 42% de docentes, se encuentra en

un nivel de desempeño docente en proceso y perciben que el liderazgo del director es regular; seguido de un 20% que está en un nivel de desempeño docente de Logro previsto y expresan que el liderazgo del director es bueno. La conclusión a nivel inferencial refleja que el liderazgo directivo se relaciona directamente con el desempeño docente.

Tarrillo (2018), en la tesis titulada “Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la universidad peruana unión filial Tarapoto, 2017”. El objetivo principal fue Determinar si existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017. La población tiene un universo de 103 docentes que pertenecen a la facultad de ciencias empresariales, facultad de ciencias de la salud y facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto y la muestra fue de 82 docentes. Se concluyó que, Si existe relación entre la inteligencia emocional, el desempeño laboral, calidad de servicio, productividad y conocimiento.

Grimaldi (2018), en la tesis titulada “Formación inicial del docente y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016”. El objetivo principal fue demostrar la relación que hay entre la Formación Inicial del Docente y su Desempeño Laboral, se trabajó con la población docente de esta universidad la cual es de 186 y una muestra no probabilística de 20 docentes. Se concluyó que Existe relación directa entre la Formación Inicial del docente, el desempeño laboral del docente, la capacidad pedagógica del docente, la emocionalidad del docente, el desempeño de sus funciones, las relaciones interpersonales y el resultado de su labor educativa dentro de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur año 2016.

1.5. Justificación de la Investigación

El problema de la gestión que realiza el director en una institución educativa no es un tema nuevo, es una realidad que se suscita en casi todos los colegios a nivel nacional. Además, es imprescindible para los componentes que participan en la educación y para la comunidad en general. Los problemas que se presentan influyen en el manejo de la dirección, por ese motivo surge la necesidad de que profesionales interesados en resolver esta problemática aporten soluciones como concienciar a los directores en el buen manejo de sus funciones.

Desde una perspectiva teórica nos permitirá analizar las variables gestión del director y desempeño laboral de los docentes, ya que cumplen un rol muy importante en el sector educación para mejorar las relaciones humanas y la calidad educativa. Asimismo, permitirá esbozar un marco teórico donde se sustentará la problemática.

Desde una perspectiva pragmática nos permitirá abordar y utilizar diversas estrategias que contribuirán en el conocimiento profundo de esta investigación, del mismo modo nos permitirá mejorar las dificultades que presentan el personal docente y el manejo del director.

Desde una perspectiva metodológica, puede servir de base a otros investigadores que están interesados en profundizar y/o complementar el tema tratado, utilizando como base los instrumentos de evaluación y que servirá como estandarización a futuras investigaciones.

Desde una perspectiva social, servirá a toda la comunidad educativa ya que beneficiará teóricamente como un aporte más en el manejo de situaciones problemáticas.

Por lo expuesto, considero importante el estudio de la gestión educativa del director y el desempeño laboral del docente ya que son piezas fundamentales para el desarrollo y buen manejo institucional.

1.6. Limitaciones de la Investigación

- **Limitación espacial.** Los problemas que se suscitan en el presente estudio son el alcance solo de la red N° 3 UGEL 01 del nivel secundario de instituciones públicas (I E 6041, 6089, 7059, 7060 y 7074).
- **Limitación económica.** Para hacer investigación se requiere un mayor presupuesto, pues requiere trabajo de campo y de elaboración, así como de asesoramiento, impresiones, pasajes, derechos de pagos, entre otros.
- **Limitaciones bibliográficas.** Hay pocos libros que hablan sobre este tema. Pero se superó con algunas tesis que de alguna manera se relacionaban.
- **Limitación de tiempo.** El horario de trabajo y la entrega oportuna fueron limitantes, pero se superó con el empeño y esfuerzo personal.

1.7. Objetivos

1.7.1. *Objetivo General*

Determinar la relación entre la gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

1.7.2. *Objetivos Específicos*

- Determinar la relación entre la gestión del director y las capacidades pedagógicas del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.
- Determinar la relación entre la gestión del director y la capacidad profesional del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

- Determinar la relación entre la gestión del director y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.
- Determinar la relación entre la gestión del director y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.
- Determinar la relación entre la gestión del director y los resultados de la labor educativa del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

1.8.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre la gestión del director y las capacidades pedagógicas del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.
- Existe relación significativa entre la gestión del director y la capacidad profesional del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

- Existe relación significativa entre la gestión del director y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.
- Existe relación significativa entre la gestión del director y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.
- Existe relación significativa entre la gestión del director y los resultados de la labor educativa del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

II. Marco Teórico

2.1 Marco Conceptual

2.1.1. Planificación del trabajo pedagógico

Para Alves (2002) la planificación es la precisión de las actividades y los recursos tanto humanos como materiales para el logro de los objetivos que se desean alcanzar, es un proceso para determinar a donde ir de la manera más eficiente y económica.

Para Amarista (2004) la planificación es un proceso que permite racionalizar la toma de decisiones y está dirigida a definir un conjunto de acciones, previamente analizadas y estudiadas con miras a lograr los objetivos preestablecidos dentro de un diseño estratégico que garantice el éxito de la gestión.

2.1.2. Planificación del proceso de enseñanza

Para Zimmerman (2000) la planificación se refiere a la selección propiamente dicha de las estrategias o los métodos de aprendizaje para conseguir las metas deseadas. Es el segundo proceso clave ya que para que una destreza sea dominada o desarrollada óptimamente, los aprendices necesitan métodos que sean apropiados para la tarea y el contexto.

Para Zilberstein (2006) la planificación es el sistema de acciones que regulan la actividad del profesor y los estudiantes en función del logro de los objetivos, atendiendo a los intereses y motivaciones de estos últimos y a sus características particulares.

2.1.3. Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje

Para Ruiz (2004) Lo define como el campo teórico y praxiológico en función de la peculiar naturaleza de la educación. Como práctica política cultural comprometida con la formación de los valores éticos que orientan el pleno ejercicio de la ciudadanía y la sociedad democrática.

2.1.4. Entorno del aprendizaje

Para De Kereki (2003) el entorno del aprendizaje es un espacio adaptativo (capaz de reconocer la habilidad cognitiva y preferencias de aprendizaje del estudiante) y contextual que favorece el trabajo independiente y autónomo del estudiante, con la finalidad de ofrecer enfoques no secuenciales que fomenten la libre asociación de ideas.

Para Ávila (2001) el entorno de aprendizaje indica que es el espacio en donde se crean las condiciones para que el individuo se apropie de nuevos conocimientos, nuevas experiencias, de nuevos elementos que le generen procesos de análisis, reflexión y apropiación.

Para Armijos (2017) el ambiente de aprendizaje encierra muchos aspectos como vivencia de valores que fomentan la estadía de los estudiantes en la escuela de forma agradable y grata desde la relación con los compañeros y maestros hasta el clima del aula que sea llamativo y donde el maestro trate con cariño a sus estudiantes.

2.1.5. Capacidades pedagógicas

Para Zabalza (2003), citado por Sáez Sotomayor, las capacidades pedagógicas del profesor universitario, se pueden definir como “conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad”. En otras palabras “Esto es, lo que han de saber y saber hacer los profesores/as para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea”

Para Velarde (2017) las competencias pedagógicas son los conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes y disposiciones que aquellos que imparten la actividad docente deben necesariamente de tener para poder realizar con éxito una formación efectiva de los estudiantes.

2.1.6. Desempeño laboral docente

Para Rebolledo y Ayala (2006) indican que la concepción del desempeño docente, debe desarrollarse con base en los criterios de experiencia profesional educativa, periodos prolongados frente a grupo o en acciones tutoriales, así como la calidad de la información y practica educativa, es de esperar que cuando un profesor logra aprendizajes eficaces en los educandos, existen mayores posibilidades de logro de resultados de enseñanza y competencias.

2.1.7. Evaluación del desempeño laboral docente

Para Valdés (2010) indica que las funciones que debiera cumplir una buena evaluación del desempeño profesional del docente son las siguientes:

- a) **Diagnóstico.** La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño docente en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva a la Autoridad, jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus desaciertos.
- b) **Instructiva.** El proceso de evaluación debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño docente. Así, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- c) **Educativa.** Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el docente conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por docentes, padres, estudiantes y directivos del centro académico, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias percibidas.
- d) **Desarrolladora.** Como resultado del proceso evaluativo, se incrementa la madurez del evaluado, y la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir, el docente se

torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se libera de sus insatisfacciones consigo mismo, sintiendo la necesidad de auto perfeccionamiento.

2.1.8. Fines de la evaluación

Para Guerra (2008) se aproxima a una perspectiva evaluativa caracterizada como “un proceso de diálogo, comprensión y mejora” donde el juicio de valor que la evaluación realiza se basa y nutre del “diálogo y la reflexión compartido de todos los que están implicados directa o indirectamente en la actividad evaluada”. Más aun, el autor nos menciona que “los evaluadores han de hacer viable el diálogo desde actitudes abiertas, sencillas, tolerantes y comprensivas. Asimismo, han de buscar las condiciones (tiempo, espacio, explicaciones, garantías...) en que ese diálogo pueda desarrollarse adecuadamente y han de cumplir unos requisitos éticos que garanticen el respeto de las personas”.

2.1.9. Aplicación de estrategias y metodologías pedagógicas

Para el Grupo de trabajo Proyecto “QUÉDATE” (2012) básicamente se conciben como los procesos que se dan en la labor pedagógica con la ayuda de metodologías y herramientas didácticas, que orientan el aprendizaje de manera significativa; motivando al estudiante a construir un nuevo conocimiento.

2.1.10. Procedimientos y estrategias de la evaluación de la docencia

Para Mateo (2006) coincide en que los procedimientos más utilizados e idóneos son los cuestionarios, entrevistas, observación e informes de autoevaluación, reconoce que el criterio de referencia de los alumnos no debe de ser el único, pero es el más utilizado. Al existir numerosas aportaciones sobre cuáles son los agentes de evaluación del profesor, al igual que García y Congosto (2000), considera como principales agentes a los alumnos, colegas y al

propio profesor. Las evaluaciones por los alumnos son las que más frecuentemente se han utilizado y siguen utilizándose en evaluación universitaria. Desde la perspectiva del aprendizaje del alumno es como mejor se valora la docencia recibida. El alumno distingue con facilidad una buena o mala actuación docente de un profesor mediante sus actitudes y aprendizajes logrados dentro de un aula de clases.

2.1.11. Responsabilidades profesionales

Según el Ministerio de Salud de Colombia (2013) es la obligación económica (prestaciones económicas y asistenciales) mediante la cual los trabajadores están protegidos de las contingencias que se ocasionen con causa o con ocasión del trabajo, por accidente de trabajo y enfermedad profesional, que surge por la relación laboral o contrato de trabajo. Esta responsabilidad es la que el empleador debe asegurar a través de una administradora de riesgos profesionales

2.1.12. Compromiso del docente con los procesos de aprendizaje

Para Garrido y Aguilar (2016) para enseñar no basta con saber la asignatura; además, el profesor tiene que saber cómo enseñar, pero, fundamentalmente, saber cómo aprende el alumno, pues este es el elemento más importante del proceso educativo. Una de las tareas educativas es que el alumno aprenda a vivir en sociedad. En este marco, la tarea del docente conlleva un compromiso con su labor y, por ende, con la sociedad, ya que la representa, así como a su historia, cultura, conocimiento y sus valores. El compromiso de los docentes con la carrera o profesión es la fuerza de la motivación para trabajar y mejorar las competencias profesionales, y la capacidad de trabajar como profesor.

2.1.13. Conocimiento Procesal

Para Ormrod (2005) se denomina conocimiento procesal al conocimiento que tienen los humanos sobre cómo hacer las cosas, el cual requiere una adaptación de las acciones a las

condiciones cambiantes del entorno, este conocimiento debe incluir información sobre la mejor manera de responder ante circunstancias diferentes.

2.1.14. Estrategias de aprendizaje

La Torre (2012) indica que “las estrategias de aprendizaje al igual que las habilidades, técnicas o destrezas son procedimientos utilizados para regular la actividad de las personas en la medida en que su aplicación permite seleccionar evaluar y persistir o abandonar determinadas acciones para llegar a conseguir la meta que nos proponemos; sin embargo, las características de las estrategias es el hecho de que no detallan ni prescriben totalmente el curso de una acción. Las estrategias son alternativas acerca del camino más adecuado que hay que tomar” (p.27).

Por otro lado, también se entiende las estrategias de Aprendizaje como “procedimientos, conjunto de pasos, operaciones o habilidades que un aprendizaje emplea en forma consciente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para aprender significativamente y solucionar problemas” (Díaz, 2003, p.52).

La Torre (2012) sostiene que “los objetivos particulares de cualquier estrategia de aprendizaje pueden consistir en afectar la forma en que se selecciona, adquiere, organiza o integra el nuevo conocimiento, o incluso la modificación del estado afectivo o motivacional del aprendiz, para que éste aprenda con mayor eficacia los contenidos curriculares o extracurriculares que se le presentan” (p.27).

Por tanto, el proceso de aprendizaje es una actividad individual que se desarrolla en un contexto social y cultural. Es el resultado de procesos cognitivos individuales mediante los cuales se asimilan e interiorizan nuevas informaciones, hechos, conceptos, procedimientos, valores, se construyen nuevas representaciones mentales significativos y funcionales, que luego se pueden aplicar en situaciones diferentes a los contextos donde se aprendieron.

Aprender no solamente consiste en memorizar información, es necesario también otras operaciones cognitivas que implican: conocer, comprender, aplicar, analizar, sintetizar y valorar y para ello necesitamos utilizar un conjunto de recursos que en general denominamos estrategias de aprendizaje.

2.1.15. Características de las estrategias de aprendizaje

Las características más importantes de las estrategias de aprendizaje, Rodríguez (2003) podrían ser los siguientes:

- Su aplicación no es automática sino controlada. Precisan planificación y control de la ejecución y están relacionadas con la metacognición o conocimiento sobre los propios procesos mentales.
- Implican un uso selectivo de los propios recursos y capacidades disponibles. Para que un estudiante pueda poner en marcha una estrategia debe disponer de recursos alternativos, entre los que decide utilizar, en función de las demandas de la tarea, aquellos que él cree más adecuados.
- Las estrategias están constituidas de otros elementos más simples, que son las técnicas o tácticas de aprendizaje y las destrezas o habilidades. De hecho, el uso eficaz de una estrategia depende en buena medida de las técnicas que la componen. (p.28)

En todo caso, el dominio de las estrategias de aprendizaje requiere, además de destreza en el dominio de ciertas técnicas, una reflexión profunda sobre el modo de utilizarlas o, en otras palabras, un uso reflexivo y no sólo mecánico o automático de las mismas (Pozo, 2009).

2.1.16. Clasificación de las estrategias de aprendizaje

Díaz (2003) proporciona información para analizar la clasificación de las estrategias de aprendizaje. Se han identificado ocho tipos de estrategias generales en el ámbito educativo:

Estrategias de ensayo

Son aquellas que implica la repetición activa (diciendo, escribiendo), o partes claves de él. Son ejemplos: repetir términos en voz alta, reglas nemotécnicas, copiar el material objeto de aprendizaje, tomar notas literales, el subrayado. (Díaz, 2003)

Estrategias de elaboración

Implican hacer conexiones entre lo nuevo y lo familiar. Por ejemplo: Parafrasear, resumir, crear analogías, tomar notas no literales, responder preguntas (las incluidas en el texto o las que pueda formularse el estudiante), describir como se relación a la información nueva con el conocimiento existente. (Díaz, 2003)

Estrategias de organización

Agrupan la información para que sea más fácil recordarla. Implican imponer estructura a contenidos de aprendizaje, dividiéndolo en partes e identificando relaciones y jerarquías. Incluyen ejemplos como: resumir un texto, esquema, subrayado, cuadro sinóptico, red semántica, mapa conceptual, árbol ordenado. (Díaz, 2003)

Estrategias de control de la comprensión

Estas son las estrategias ligadas a la Meta cognición. Implican permanecer consciente de lo que se está tratando de lograr, seguir la pista de las estrategias que se usan y del éxito logrado con ellas y adaptar la conducta en concordancia. (Díaz, 2003)

Estrategias de planificación

Según Godoy (2012) son aquellas mediante las cuales los estudiantes dirigen y controlan su conducta. Son, por tanto, anteriores a que los estudiantes realicen alguna acción. Se llevan a cabo actividades como:

- Establecer el objetivo y la meta de aprendizaje.
- Seleccionar los conocimientos previos que son necesarios para llevarla a cabo.

- Descomponer la tarea en pasos sucesivos.
- Programar un calendario de ejecución.
- Prever el tiempo que se necesita para realizar esa tarea, los recursos que se necesitan, el esfuerzo necesario.
- Seleccionar la estrategia a seguir.

Estrategias de regulación, dirección y supervisión

Según Godoy y Martel (2012) Se utilizan durante la ejecución de la tarea. Indican la capacidad que el estudiante tiene para seguir el plan trazado y comprobar su eficacia. Se realizan actividades como: formular preguntas, seguir el plan trazado, ajustar el tiempo y el esfuerzo requerido por la tarea, modificar y buscar estrategias alternativas en el caso de que las seleccionadas anteriormente no sean eficaces.

Estrategias de evaluación

Según Godoy y Martel (2012) Son las encargadas de verificar el proceso de aprendizaje. Se llevan a cabo durante y al final del proceso. Se realizan actividades como: revisar los pasos dados, valorar si se han conseguido o no los objetivos propuestos, evaluar la calidad de los resultados finales, decidir cuándo concluir el proceso emprendido, cuando hacer pausas, la duración de las pausas, etc.

Estrategias de apoyo o afectivas

Según Godoy y Martel (2012) estas estrategias, no se dirigen directamente al aprendizaje de los contenidos. La misión fundamental de estas estrategias es mejorar la eficacia del aprendizaje mejorando las condiciones en las que se produce. Incluyen: establecer y mantener la motivación, enfocar la atención, mantener la concentración, manejar la ansiedad, manejar el tiempo de manera efectiva, etc.

Actitudes y percepciones

Para Godoy y Martel (2012) la percepción como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización.

Actitudes y percepciones positivas acerca del clima del aula

Para Marzano y Pickering (2005) es variable el grado en el que los alumnos entienden la relación entre actitudes, percepciones y aprendizaje. Recalque a los alumnos lo siguiente:

- Las actitudes y las percepciones relacionadas con el ambiente en el aula son cruciales para el aprendizaje.
- Los alumnos y el maestro comparten la responsabilidad de mantener las actitudes tan positivas como sea posible.
- Ayudar a los alumnos a entender la importancia de conservar un ambiente positivo para el aprendizaje, y que esto significa mucho más que el simple "buen comportamiento".
Existen varias maneras de ayudar a construir este entendimiento:
- Compartir con sus alumnos la influencia que han tenido, sobre su propio aprendizaje (desde el jardín de niños hasta donde se encuentra hoy), sus actitudes y percepciones en relación con la aceptación, la comodidad y el orden. Incluir en su plática las estrategias que usted usa o ha utilizado, como aprendedor, para mantener actitudes y percepciones positivas y cómo han ayudado esas estrategias a optimizar su aprendizaje. Luego pida a sus alumnos que compartan sus experiencias y la efectividad de las estrategias que ellos han empleado.
- Presentar una variedad de situaciones hipotéticas en las que la actitud negativa de un alumno afecta, en lo individual, su aprendizaje. Pedir a los alumnos que discutan acerca

de por qué será que el alumno tiene una actitud negativa y que sugieran maneras en las que se pueda resolver la situación.

- Ayudar a los alumnos a enterarse de personas ficticias, históricas o famosas que han optimizado su propio aprendizaje al mantener actitudes positivas. Los artículos periodísticos, los libros, las películas o los programas de televisión son buenas fuentes de ejemplos

De acuerdo con Salinas, Vallejo y Vásquez (2014) el Marco de la Buena Enseñanza manifiesta que el clima de aula está constituido por alumnos y docentes, siendo estos últimos quien estimula las relaciones entre los alumnos donde estos deberían sentirse valorados y seguros, este clima estará basado en el respeto por los intereses y opiniones de cada una de las personas que lo conforman, el nivel de relaciones se caracteriza por el trato respetuoso y cordial donde el docente es el principal actor , quien debe escuchar a todos sus alumnos y promover que ellos se escuchen entre sí, tanto en lo referido a experiencias y sentimientos como aprendizaje.

Factores que intervienen en el clima del aula

a) Espacio físico

“El espacio físico es el generado para cada materia, cada año, con cada grupo de alumnos y cada docente, por lo que su intervención deberá situarse, en el marco de la acción dentro del aula, partiendo de cada profesor y grupo de alumnos”. (Salinas, et al., 2014)

b) Alumnos

Para Salinas, et al., (2014) sostienen que los alumnos son agentes determinantes dentro de las variables influyentes en el clima de aula, sus personalidades y características propias realizan aportes a la dinámica de la clase y por ende a su clima, por ende, es importante que el docente conozca la realidad de sus alumnos el cual está condicionado

por el contexto que lo rodea, tipos y características familiares, intereses, etc. Para así atender a la diversidad realizando las adaptaciones necesarias para cada alumno.

c) El docente

En el Marco para la Buena Enseñanza (2003) se señala que el docente debe mantener altas expectativas respecto del rendimiento y capacidades de sus estudiantes permitiendo que estos se sientan preparados para enfrentar los desafíos de aprendizaje que el docente les presente.

Actitudes y percepciones positivas acerca de las tareas del aula

Para Marzano y Pickering (2005) los alumnos necesitan aceptar cada vez más responsabilidad en el proceso de ganar la aceptación de sus maestros y compañeros. Sin embargo, muchos alumnos necesitarán oportunidades para identificar y practicar el uso de estrategias para ganar aceptación. Se puede pedir, manera periódica, a los alumnos que identifiquen y hablen de estrategias potenciales y luego registrarlas de una forma que permita actualizarlas y usarlas con regularidad (por ejemplo, en periódicos murales, acetatos para proyector o cuadernos). Recuerde remarcar a los alumnos que el uso de estrategias para ganar aceptación tiene una influencia, positiva para todos, sobre el ambiente de aprendizaje.

Las estrategias que se sugiere que los alumnos usen para ganar la aceptación de sus maestros incluyen las siguientes:

- Si está desarrollando actitudes negativas hacia un maestro, haz una cita para hablar con él o ella en persona. Con frecuencia, una interacción personal establecerá una relación más positiva.
- Tratar a los maestros con respeto y cortesía. Cuando hable con ellos, se debe hacer contacto ocular y usar un lenguaje apropiado.
- Si un maestro parece enojado o irritable en clase, no debe tomarlo como algo personal. Los maestros son humanos; tienen días buenos y malos, como cualquier otra persona.

- Trabaja duro. Sin importar el nivel de desempeño, cuando un maestro percibe que estás tratando de aprender es probable que la relación entre tú y el maestro sea positiva.
- Las estrategias que se sugiere que los alumnos usen para ganar la aceptación de sus compañeros incluyen las siguientes:
 - Mostrarse más interesado que interesante. Cuando comience a conocer a las personas, pasara más tiempo preguntándoles acerca de sí mismos que hablándoles de él.
 - Hacer cumplidos a las personas por sus características positivas.
 - Evitar recordar a las personas sus cualidades negativas o las cosas malas que les han sucedido.
 - Tratar a las personas con una cortesía elemental. Tratarlos como le gustaría que lo trataran o como trataría a un invitado distinguido.

Adquisición e integración del conocimiento

Para Moreira (2000) la cantidad de información que recibe un alumno día a día es muy poco probable que pueda ser mantenida en la memoria a corto plazo. De hecho, los estudios realizados al respecto sostienen que la memoria a corto plazo es muy limitada y podría almacenar entre cinco y nueve elementos. El que aprende no solo adquiere nuevos conocimientos (conocimientos declarativos), sino también debe integrarlo a los conocimientos previos de que dispone (conocimiento procedimental) lo que permitiría ubicarlos en la memoria a largo plazo. Para que un concepto sea incluido en nuestro conocimiento necesariamente debemos recordarlo. Y dicho recuerdo permanece en la memoria a largo plazo, puesto que es en ella que se van depositando todos los conceptos y conocimientos que adquiere el ser humano a lo largo de su vida. Sin embargo, para que el conocimiento se deposite en la memoria a largo plazo, la nueva información debe ser procesada, esto es, integrarla al conocimiento que ya se posee y otorgarle un nuevo significado. La nueva información será asimilada a través de la diferenciación progresiva y la reconciliación integradora.

Conocimiento declarativo

Para Gutiérrez, et al., (2016) el Conocimiento declarativo se refiere a los conceptos, datos, hechos, así a los acontecimientos que a uno le han sucedido. De tal manera que un estudiante puede ser categorizado a partir de las siguientes dimensiones: si el estudiante completa las categorías, si el estudiante nombra las categorías y si el estudiante enumera elementos de cada categoría.

Conocimiento procesal

Según Gutiérrez, et al., (2016) el Conocimiento Procedimental se refiere a los procedimientos, habilidades o destrezas, concernientes al modo de ejecución de distintas actividades o tareas. De tal manera que un estudiante puede ser categorizado a partir de las siguientes dimensiones: si los estudiantes constituyen o conforman los grupos o a partir de la formación de los grupos y nombra categorías.

Hábitos Mentales Productivos

Para Beas et al. (2001) en esta etapa del aprendizaje se desarrollan actitudes que se ubican en el ámbito del pensamiento crítico, del pensamiento creativo y el metacognitivo. El pensamiento crítico es el proceso cognitivo que busca ir más allá de las propias ideas u opiniones respecto de un tema o concepto en particular. Se destaca dentro del pensamiento crítico la búsqueda y selección de información y la evaluación de los argumentos. Es, en definitiva, el proceso intelectualmente disciplinado que permite conceptualizar, aplicar, analizar, sintetizar y/o evaluar información recopilada o generada por observación, experiencia, reflexión, razonamiento o comunicación, como una guía hacia la creencia y la acción. Con relación al pensamiento creativo es la capacidad que logra la persona para integrar, formar nuevas combinaciones y presentar un resultado de manera diferente. Señala que una persona creativa o que logra pensamiento creativo es la que obtiene resultados novedosos, originales y apropiados. Esto es lo que se llama en la psicología del aprendizaje, el pensamiento divergente.

Sin embargo, para que dicho pensamiento sea productivo debe estar acompañado de una acción interna como podría ser, por ejemplo, el extraer conclusión de un trabajo de investigación, o de una acción externa como, por ejemplo, la planificación y realización de una actividad experimental con procedimientos diferentes a los tradicionales.

Pensamiento Crítico

Para Morales (2012) el pensamiento crítico es como un pensamiento de orden superior que exige autodeterminación, autocontrol, autorregulación, el uso de la reflexión e incluso metacognición dado que no se enfoca solo en el resultado del pensar, sino que también vuelve sobre el proceso de pensamiento que nos lleva a tomar decisiones.

Para Díaz y Montengro (2010) el pensamiento crítico es como un “pensamiento razonado y reflexivo que se centra en decidir qué creer o hacer”.

Según Elder y Paul (2003) el pensamiento crítico es ese modo de pensar, sobre cualquier tema, contenido o problema, en el cual el pensante mejora la calidad de su pensamiento al apoderarse de las estructuras inherentes del acto de pensar y al someterlas a estándares intelectuales, de tal manera que un pensador crítico y ejercitado es capaz de formular preguntas con claridad y precisión, acumular y evaluar información relevante y usar ideas abstractas para interpretar esa información, llegar a conclusiones y soluciones, pensar con una mente abierta reconociendo los supuestos, implicaciones y consecuencias y finalmente idear soluciones a problemas complejos.

Para Prietsley en Ministerio de Educación (2007) refiere que el pensamiento crítico constituye una forma de facilitar el procesamiento de la información, permitiendo al estudiante manejar la información, lo que implica aprenderla, comprenderla, practicarla y aplicarla. Siendo así se entiende que el pensamiento crítico es aquel procedimiento que capacita al sujeto a comprender y crear información.

Pensamiento creativo

Para Lujan (2003) el pensamiento creativo es el proceso mental mediante el cual el individuo analiza el problema o la necesidad, conforme a los esquemas que ya conoce, pero no se queda ahí, sino que busca una alternativa nueva de solución, es decir; da origen a un nuevo esquema, idea o concepto, que satisface o da respuesta al conflicto que se le había presentado.

Para Tapia (2009) el pensamiento creativo es la base para la conceptualización y ejecución de nuevos sueños, caminos y anhelos; y además sirve para superar barreras o agrandar la visión que se tiene de la vida misma.

Autorregulación

Para Zimmerman (2000) es un proceso de pensamientos autogenerados, emociones y acciones que están planificadas y adaptadas cíclicamente para lograr la obtención de los objetivos personales.

La autorregulación se refiere a un proceso activo y constructivo constituido por los “pensamientos, sentimientos y actos generados por los estudiantes, que están orientados sistemáticamente a la consecución de sus metas”. (Schunk, 2005)

Procesos cognitivos que el individuo lleva a cabo hacia la consecución de sus metas, planificando, controlando y evaluando sus objetivos de aprendizaje. (Pintrich, 2004)

Autorregulación metacognitiva

Para Quispe y Aliaga (2014) la autorregulación metacognitiva consiste en “la posibilidad de explicitar las propias ideas, de ‘pensar en voz alta’, situación ésta que históricamente se observa en prácticas tan dispares como las confesiones religiosas, el diálogo filosófico o la terapia psicoanalítica”.

Desempeño docente

El docente es un profesional pedagogo que para ello ha estudiado cinco años; para estar a la altura de poder enseñar, aplicar, métodos, técnicas y evaluar con criterio; teniendo en

cuenta el diagnóstico situacional para programar, dirigir, aplicar y evaluar en forma asertiva a la necesidad del alumno y su contexto. Su compromiso es desarrollar sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores de sus alumnos, solo el logro de aprendizaje en ellos, el docente habrá cumplido bien su desempeño. (Maldonado, 2012)

Motivación

Es predisponer al alumno hacia lo que se quiere enseñar, es llevarlo a participar activamente y que se empeñe en aprender, el propósito es despertar el interés. (Maldonado, 2012)

Rendimiento académico

Es el resultado del aprendizaje del alumno que se refleja en un calificativo, como consecuencia de la interacción de este con el maestro o con su medio dentro de un proceso cognitivo, organizado y sistemático. Aunque todo aprendizaje no siempre depende de la labor educativa. (Paucar, 2015)

2.1.17. Aprendizaje

El aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales. El aprendizaje humano está relacionado con la educación y el desarrollo personal. Debe estar orientado adecuadamente y es favorecido cuando el individuo está motivado. (Maldonado, 2012)

2.2. Aspectos de la Responsabilidad Social y Medio Ambiental

2.2.1. Dimensiones de la gestión institucional

Desde el punto de vista analítico, las dimensiones de la gestión son herramientas que sirven para observar, analizar, criticar e interpretar los acontecimientos que se suscitan al interior de la organización y funcionamiento de las instituciones educativas.

Para la UNESCO (2011) considera, en el Perú, el manual de la gestión para directores de instituciones educativas las siguientes dimensiones:

Dimensión institucional: Resalta la importancia de promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con la finalidad de que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible ante las exigencias y cambios del contexto social. Para ello es necesario tener las políticas institucionales bien señaladas ya que de estos se desprenden los principios y la visión que guiará a la institución y se traducirán en formas de conducir la gestión.

Dimensión pedagógica: Se centra en la aplicación práctica de las teorías pedagógicas en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Al respecto la UNESCO (2011) señala que el proceso fundamental de la labor de la institución educativa y los miembros que la conforman es la enseñanza – aprendizaje que a su vez incluye el enfoque del proceso enseñanza - aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. Esta dimensión centra la relevancia en el motivo principal de la educación: el educando y de las cuales el docente involucra todos sus saberes y emociones para la realización del propósito.

Dimensión administrativa: Se centra en la administración eficiente y eficaz de los recursos de la institución educativa.

La UNESCO (2011) manifiesta que “La gestión administrativa está orientada al manejo de los recursos económicos, procesos técnicos, tiempo, seguridad e higiene, control de la información, cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones, con la finalidad de favorecer los procesos de enseñanza- aprendizaje” (p.28).

Esta dimensión puede conllevar al éxito o fracaso de la dirección en cuanto a la organización, distribución y cumplimiento ya que sin ella no habría un control o supervisión de la comunidad educativa.

Dimensión comunitaria: Está relacionada con el entorno o medio que le rodea al estudiante.

Al respecto la UNESCO (2011) define a la dimensión comunitaria a la manera como se relaciona la institución educativa con la comunidad ya que la I.E. forma parte, conoce y comprende las condiciones, necesidades y demanda (p.35).

La institución educativa al ser parte de la comunidad está atenta al comportamiento de la comunidad, pues participa activamente a favor a la comunidad.

III. Método

3.1. Tipo de Investigación

El estudio que se desarrolla corresponde a una investigación de tipo básica, en la medida que se busca ampliar los conocimientos científicos existentes acerca de la realidad que se está estudiando, en este caso el comportamiento de las variables gestión del director y desempeño del docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores. Carrasco (2009)

Diseño de la Investigación. El presente estudio corresponde a una investigación de diseño no experimental pues no se manipulan variables, de nivel descriptivo - correlacional pues el estudio va a medir el grado de relación entre las variables en un contexto particular. Siendo el propósito fundamental el saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de las otras variables relacionadas (Hernández, et al., 2017), este caso la variable Gestión educativa del director con la variable desempeño laboral de los docentes.

3.2. Población y Muestra

Población

En la presente investigación, la población está conformada por los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la red N° 3 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores que comprenden las siguientes instituciones educativas: 6041, 6089, 7059, 7060 y 7074, los cuales ascienden a 118 profesores.

Tabla 1

Población de docentes de nivel secundaria de las 5 instituciones educativas de la Red No 03-UGEL 01- SJM

No	Institución educativa	No de docentes	Porcentajes
1	6041	25	21%
2	6089	23	20%
3	7059	30	25%
4	7060	24	20%
5	7074	16	14%
	TOTAL	118	100%

Muestra

Según el autor (Vara, 2015), “la muestra es un subconjunto de la población, es decir, el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional”.

Para obtener el tamaño de la muestra aplicaremos la fórmula, la cual se describe a continuación:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N (p,q)}{E^2 (N-1) + Z^2 (p,q)}$$

Dónde:

n = Tamaño muestral

Z^2 = Nivel de confianza elegido

p y q = Probabilidad de éxito y fracaso (valor =50%)

N = Población

E^2 = Error seleccionado

N = Tamaño de la población

En este estudio, para el cálculo de la muestra de la muestra tenemos lo siguiente:

Z^2 = 1,96 (95%)

p y q = 0,5 (valor = 50%)

N = 118

E^2 = 0,05 (5%)

Por tanto:

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 118 (0,5 \cdot 0,5)}{(0,05)^2 (118-1) + (1,96)^2 (0,5 \cdot 0,5)}$$

$$n = 86.99904$$

$$n = 87$$

El tamaño de la muestra es de 87 docentes.

3.3. Operacionalización de las Variables

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable de la Gestión del director.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS
	Planificación estratégica	1,2,3,4 y 5		
Gestión institucional	Dirección y liderazgo	6,7,8,9 y 10	(5) Siempre	Alto [111; 150]
	Cultura institucional	11,12,13,14, y 15	(4) Casi siempre	
Gestión pedagógica	Planificación y ejecución curricular	16,17,18,19, y 20	(3) A veces	Regular [71; 110]
Gestión administrativa	Administración de recursos	21,22,23,y 24	(2) Casi nunca	
	Infraestructura y servicios	25,26 y 27	(1) Nunca	Bajo [30; 70]
Gestión comunitaria	Relación con la comunidad local	28,29 y 30		

Tabla 3*Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente.*

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS
	Propicia un ambiente adecuado y dominio de clase	1,5,6 y 10		
	Realiza actividades de aprendizaje de manera motivada.	2, 3 y 7		
Capacidades pedagógicas	Planifica el proceso de aprendizaje	4	(5) Siempre	Bueno [127; 175]
	Conoce las características de sus estudiantes para mejorar sus capacidades	8 y 9		
	Posee vocación	11, 14 y 15	(4) Casi siempre	
Capacidad profesional	Maneja sus impulsos	12		Moderado [81; 126]
	Resuelve conflictos	13		
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Participa y cumple con sus funciones	16,17,18,19 y 20	(3) A veces	
Relaciones interpersonales con la comunidad educativa	Muestra empatía con la realidad de sus estudiantes	21,22 y 23	(2) Casi nunca	
	Interrelaciona adecuadamente con las personas de la comunidad	24 y 25	(1) nunca	Malo [35; 80]
Resultados de su labor educativa	Obtiene las competencias alcanzadas	26, 27 y 28		

3.4. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizarán son dos pruebas para evaluar, tanto la Gestión Educativa como el desempeño laboral. En la medida que no existen pruebas para evaluar estas variables, estamos en la obligación de construirlas, siguiendo las consideraciones técnicas que se requieren para tal fin.

3.5. Procedimientos

Los datos se procesarán utilizando el paquete estadístico para las ciencias sociales (IBM SPSS Statistics) en su versión 20 en español.

3.6. Análisis de Datos

Los estadísticos que seguramente utilizaremos será según las variables de estudio (variables cualitativas) será el estadígrafo no paramétrico *rho* de Spearman. Es pertinente mencionar que la interpretación de los valores de los coeficientes de correlación que se obtengan se realizará teniendo como referencia lo propuesto por la Sociedad Española de Enfermería Nefrológica (SEDEN, 2006, p 188).

Tabla 4

Escala de correlación según el rango de valores. Spearman

Coeficiente	Interpretación
0	Relación nula
0 – 0.2	Relación muy baja
0.2 – 0.4	Relación baja
0.4 – 0.6	Relación moderada
0.6 – 0.8	Relación alta
0.8 – 1	Relación muy alta
1	Relación perfecta

Fuente: (SEDEN, 2006, p 188)

3.7. Consideraciones éticas

Los aspectos éticos son:

- (a) La tesis cumple con el esquema de la Universidad Nacional Federico Villarreal;
- (b) El objetivo fundamental de la tesis es generar el nuevo conocimiento;
- (c) La tesis es original y auténtica por parte del investigador;
- (d) Los resultados son reales no hubo manipulación de la misma;
- (e) Toda la información es citada respetando la autoría.

IV. Resultados

4.1. Contrastación de Hipótesis

4.1.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

Tabla 4

Correlación entre la relación significativa entre la gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores

		Gestión del director	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del director	Coefficiente de correlación	,699
		Sig. (bilateral)	,001
		N	87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	87

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Según los resultados obtenidos para comprobar la hipótesis general se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.699** y el sigma (bilateral) es de 0,001 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces existe relación significativa entre la gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

4.1.2. Hipótesis secundarias

a. Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del director y las capacidades pedagógicas del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión del director y las capacidades pedagógicas del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

Tabla 5

Correlación entre la gestión del director y las capacidades pedagógicas del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

		Gestión del director	Capacidades pedagógicas
Rho de Spearman	Gestión del director	Coefficiente de correlación	,678
		Sig. (bilateral)	,003
		N	87
Capacidades pedagógicas	Capacidades pedagógicas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	87

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Según los resultados obtenidos para comprobar la hipótesis específica 1 se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.678* y el sigma (bilateral) es de 0,003 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple, entonces existe relación significativa entre la gestión del director y las capacidades pedagógicas del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

b. Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del director y la capacidad profesional del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del director y la capacidad profesional del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

Tabla 6

Correlación entre la gestión del director y la capacidad profesional del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores

			Gestión del director	Capacidad profesional
Rho de Spearman	Gestión del director	Coeficiente de correlación	1,000	,708
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	87	87
	Capacidad profesional	Coeficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	87	87

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Según los resultados obtenidos para comprobar la hipótesis específica 2 se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.708 y el sigma (bilateral) es de 0,001 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe relación significativa entre la gestión del director y la capacidad profesional del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

c. Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del director y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del director y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

Tabla 7

Correlación entre la gestión del director y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores

		Gestión del director	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del docente
Rho de Spearman	Gestión del director	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,696
		N	,00
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del docente	Coeficiente de correlación	87
		Sig. (bilateral)	,696
		N	,00

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Según los resultados obtenidos para comprobar la hipótesis específica 3 se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.696 y el sigma (bilateral) es de 0,00 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple, entonces existe relación significativa entre la gestión del director y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

d. Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del director y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del director y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

Tabla 8

Correlación entre la gestión del director y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores

			Gestión del director	Relaciones interpersonales con la comunidad educativa
Rho de Spearman	Gestión del director	Coeficiente de correlación	1,000	,703
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	87	87
	Relaciones interpersonales con la comunidad educativa	Coeficiente de correlación	,703	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	87	87

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Según los resultados obtenidos para comprobar la hipótesis específica 4 se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.703 y el sigma (bilateral) es de 0,004 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe relación significativa entre la gestión del director y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

e. Hipótesis específica 5

Ho: No Existe relación significativa entre la gestión del director y los resultados de la labor educativa del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del director y los resultados de la labor educativa del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

Tabla 9

Correlación entre la gestión del director y los resultados de la labor educativa del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores

			Gestión del director	Resultados de la labor educativa del docente
Rho de Spearman	Gestión del director	Coeficiente de correlación	1,000	,698
		Sig. (bilateral)	.	,00
		N	87	87
	Resultados de la labor educativa del docente	Coeficiente de correlación	,698	1,000
		Sig. (bilateral)	,00	.
		N	87	87

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Según los resultados obtenidos para comprobar la hipótesis específica 5 se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.698 y el sigma (bilateral) es de 0,00 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple, entonces existe relación significativa entre la gestión del director y los resultados de la labor educativa del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

V. Discusión de resultados

Hipótesis General: Existe relación significativa entre la gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores. Quedó demostrado, por los resultados obtenidos, que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.699** y el sigma (bilateral) es de 0,001 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05.

En lo relacionado al desempeño docente, de acuerdo a Barrios (2021) en su tesis “Acompañamiento pedagógico y el desempeño profesional docente del instituto de Educación superior pedagógico público San Francisco de Asís, Chincha - 2019”, determinó que existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño profesional docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha. 2019, con un valor = 0,362; y una significancia de $p=0,002$.

En lo relacionado a la gestión del director, de acuerdo a Flores (2015) determinó que la atención a los estilos de liderazgo que prevalecen en el personal directivo de la escuela, relacionado con el comportamiento de la dimensión tipos de liderazgo, se logró precisar que, entre estos, el autocrático se manifiesta con mayor posicionamiento en el personal directivo.

Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la gestión del director y las capacidades pedagógicas del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores. Quedó demostrado por los resultados obtenidos, que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.678* y el sigma (bilateral) es de 0,003 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05.

Tarrillo Paredes (2018), en la tesis “Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la universidad peruana unión filial Tarapoto, 2017”. Determinó que existe relación entre la inteligencia emocional, el desempeño laboral, calidad de servicio, productividad y conocimiento.

Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la gestión del director y la capacidad profesional del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores. Quedó demostrado por los resultados obtenidos, que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.708 y el sigma (bilateral) es de 0,001 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05

Monzón (2017), elaboró la tesis “Relación entre estrategias de aprendizaje y logro de aprendizaje de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército, año 2016”. Determinó que las estrategias de aprendizaje se relacionan directamente con el nivel de logro de aprendizaje de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército, año 2016.

Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la gestión del director y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores. Quedó demostrado por los resultados obtenidos, que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.696 y el sigma (bilateral) es de 0,00 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05.

Ambrocio (2015), en su tesis “Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente”. Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, estratificado o de afijación proporcional para estimar la cantidad de estudiantes encuestados por instituto. Estadísticamente, se aplicó la Fiabilidad de Proporciones y la Correlación de Pearson. El estudio demostró que existe una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente.

Hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre la gestión del director y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores. Quedó demostrado por los resultados obtenidos, que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.703 y el sigma (bilateral) es de 0,004 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05.

Marcahuasi y Gonzales (2017), en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial nuestra señora de la esperanza del distrito Tambopata puerto Maldonado - 2016” tuvo como propósito principal determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel inicial nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado - 2016. Tanto la encuesta sobre liderazgo directivo como la ficha de evaluación del desempeño docente fueron aplicadas sobre toda la población conformada por 25 profesores, sin criterios de exclusión. Se trató de obtener resultados de correlación entre los aspectos estudiados.

Hipótesis específica 5: Existe relación significativa entre la gestión del director y los resultados de la labor educativa del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores. Quedó demostrado por los resultados obtenidos, que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.698 y el sigma (bilateral) es de 0,00 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05

Vega (2018), en la tesis titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017”. Determino que el liderazgo directivo se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017; dado que el valor del coeficiente de correlación es 0,505 el que refleja que existe una correlación moderada positiva entre las variables.

VI. Conclusiones

- 6.1. Existe una relación entre la gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores por los resultados obtenidos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.699** y el sigma (bilateral) es de 0,001 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05.
- 6.2. Entre la gestión del director y las capacidades pedagógicas del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores tienen una relación significativa gracias a los resultados obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.678* y el sigma (bilateral) es de 0,003 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05.
- 6.3. Entre la gestión del director y la capacidad profesional del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, existe una relación significativa gracias a los resultados obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.708 y el sigma (bilateral) es de 0,001 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05.
- 6.4. Entre la gestión del director y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, existe una relación significativa gracias a los resultados obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.696 y el sigma (bilateral) es de 0,00 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05.

- 6.5. Entre la gestión del director y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, existe una relación significativa gracias a los resultados obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.703 y el sigma (bilateral) es de 0,004 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05.
- 6.6. Entre la gestión del director y los resultados de la labor educativa del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, existe una relación significativa gracias a los resultados obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.698 y el sigma (bilateral) es de 0,00 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05.

VII. Recomendaciones

- 7.1. Aprovechar la relación entre la gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones para poder lograr un buen desenvolvimiento en las entidades públicas siendo prioridad las de nivel secundario.
- 7.2. La gestión del director debe ser dinámica y constante para tener una relación directa con el personal docente y así orientarlo hacia el logro de las metas de aprendizaje.
- 7.3. Monitorear, acompañar y capacitar al personal docente para lograr una optimización plena en las capacidades pedagógicas.
- 7.4. Medir los desempeños en las funciones laborales desarrolladas en el año académico para poder tener una mejora continua.
- 7.5. Implementar proyectos junto con los resultados obtenidos en la labor educativa del docente.

VIII. Referencias

- Abundes, A. (2011). *Estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública. México*, (Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/12215/tesis%20Ana%20Mar%C3%ADa%20Abundes.pdf?sequence=1>
- Aguilar, P. (2012). *La gestión educativa en el nivel básico y su incidencia en el rendimiento escolar* (Tesis maestría). Recuperado de <http://www.upnfm.edu.hn/bibliod/images/stories/tesnov/Pedro%20Aguilar%20Lazo%20Gestion%20de%20la%20Educación.pdf>Honduras.
- Alves, E. (2002). *La evaluación cualitativa. Orientación para la práctica en el aula*. Valencia: Cerined.
- Amarista, M (2004). *Planificación Instruccional*. Fondo Editorial UNELLEZ. Barinas
- Ambrocio, M. (2015). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Arboleda, C. (2011) *Comprensiones y Competencias Pedagógicas* Capítulo I del libro *Competencias Pedagógicas: conceptos y estrategias*, publicado por Editorial Redipe, 2011
- Armijos, D. (2017) *Gestión del proceso enseñanza-aprendizaje en la educación básica de la institución educativa Esc. Víctor Manuel Reyes Azanza, del canton Paltas Parroquia Cagonamá* (tesis de pregrado) Loja- Ecuador.
- Barrios, S. (2021) *Acompañamiento pedagógico y el desempeño profesional docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Frabcisco de Asis”, Chincha -2019* (Tesis de Maestría). Universidad Federico Villarreal.

- Beas, J., Santa Cruz, J., Thomsen, P., Utreras, S. (2001). *“Enseñar a pensar para aprender mejor”*. Ed. Universidad Católica de Chile, Santiago
- Catalán, M. (2013) *Desempeño docente y las capacidades emprendedoras en los estudiantes del VII ciclo de secundaria de la I.E emblemática Elvira García y García. Pueblo Libre*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Chiroque, S. (2006). *Evolución de desempeños docentes*. Perú.
- De Kereki, I. (2003). *Modelo para la Creación de Entornos de Aprendizaje basados en técnicas de Gestión del Conocimiento*. Universidad Politécnica de Madrid.
- Díaz, L., y Montengro, M. (2010). *Las prácticas profesionales y el desarrollo del pensamiento crítico*. XXXII Simposio de Profesores de Práctica Profesional. Rosario: Facultad de Ciencias Económicas y Estadística - Universidad Nacional de Rosario.
- Díaz, B. (2003) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Edit. McGraw-Hill, segunda edición. México.
- Elder, L. y Paul, R. (2003). *Mini guía para el pensamiento crítico, conceptos y herramientas*. California: Foundation fon Critican Thinking
- Flores, L. (2015). *Plan de estrategias gerenciales basado en el liderazgo del director para optimizar el desempeño docente en la escuela Carmen Elena soto de Terán ubicada en sotillo municipio Brión del estado miranda*. (Tesis de Magister). Universidad Nacional Abierta. Caracas - Venezuela.
- Frank, R (2003). *Desarrollo del Pensamiento Creativo en los niños de Primer grado de educación primaria”*. Universidad Pedagógica Nacional. México
- Godoy, F. (2012). *“Actitudes y percepciones de los estudiantes reprobados hacia las matemáticas: un estudio de caso en el tercer ciclo del centro de educación básica*

- Francisco Morazán, municipio de Danli, departamento de el paraíso*". Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tegucigalpa – Honduras.
- Grimaldi, C. (2018). *Formación inicial del docente y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú.
- Guerra, S. (2008). *Desempeño docente y gestión pedagógica*. PUCP. Lima – Perú.
- Gutiérrez, A; Villanueva, L y Santander, H (2016). "*Relación entre el conocimiento declarativo y procedimental del uso de la técnica de categorización, y el tipo de aprendizaje que logran los estudiantes en una clase de lengua castellana*". Universidad del Norte. Barranquilla – Colombia.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. Interamericana editores, S.A. DE C.V. Editorial Mc. Graw Hill. Ed. Quinta. ISBN: 978-607-15-0291-9. México.
- Huillca, B. (2015) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico sociales del Instituto Pedagógico nacional Monterrico*. (Tesis de maestría). Universidad nacional Mayor de San marcos, Perú.
- IPEBA. (2013) *Matriz y Guía de Autoevaluación de la Gestión Educativa de Instituciones de Educación Básica Regular-. Sistema nacional de Evaluación, Acreditación Certificación de la Calidad de la Educación (SINEACE)*. Instituto peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la educación de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica – IPEBA. (Segunda Edición).

- Javaloyes, M. (2016). *Enseñanza de estrategias de aprendizaje en el aula. Estudio descriptivo en profesorado de niveles no universitarios*. (Tesis de Grado). Universidad de Valladolid. España
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C - Colombia.
- Jiménez, H. (2014). *Relación entre el desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara*. (Tesis Doctoral). Universidad de Oviedo. México.
- La Torre, D. (2012) *Desarrollo de habilidades del pensamiento. Creatividad*. México: Trillas.
- Macahuasi, P. y Gonzales, K. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial nuestra señora de la esperanza del distrito tambopata puerto Maldonado – 2016*. (Tesis de Grado). Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Madre de Dios, Perú.
- Maldonado, R (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres. Lima – Perú.
- Marzano y Pickering (2005) “*Dimensiones del Aprendizaje, Manual para el Maestro. Segunda Edición*”. Querétaro – México.
- Mateo, M. (2006): *Meta cognición y Educación*. Buenos Aires: Aique.
- Mayurí, J. (2015) *El marketing y la ventaja competitividad en los alumnos de FCA-UNMSM, comparada con los alumnos de administración de la Universidad de los Estudios de BÉRGAMO*. Rev de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas. Lima, Perú.;
- MINEDU (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Perú: Ministerio de Educación.

- MINEDU. (2003). *Marco para la buena enseñanza*. Lima: CyC impresores.
- Ministerio de Educación (2002). *Normas para la gestión y desarrollo de las actividades en los centros y programas educativos*. RM. 168 – 2002- ED
- Ministerio de Educación. (2007). *Guía para el desarrollo del pensamiento crítico*. Lima: Minedu.
- Monzón. (2017). *Relación entre estrategias de aprendizaje y logro de aprendizaje de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército, año 2016*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima - Perú.
- Morales, C. (2012). *El uso de plataformas MOODLE con los recursos de la web: 2.0 y su relación con las habilidades del pensamiento crítico en el sector de Historia, Geografía y Ciencias Sociales*.
- Morán, G. y Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. Primera edición. Pearson educación, México.
- Moreira, M. (2000 a). *“Aprendizaje Significativo: teoría y práctica”*. Ed. Visor. Madrid.
- Muñoz, J. (2002). *Gestión Humana y Planeación, un reto para la nueva Gerencia de las Organizaciones Documento en proceso de edición Universidad de los Andes, Facultad de Administración, Colombia*.
- Ormrod, E. (2005). *Aprendizaje Humano (4ª ed.)*. Madrid, España: Pearson Educación.
- Palomino, Antonio (2000). *Gerencia de Empresas y Administración de la Calidad*. Universidad San Martín de Porras, Lima.

- Pariona, H. (2015). *Relación entre el modelo de gestión y desempeño docente en la I.E. no 39017/mx-p de San Francisco, distrito de Ayna, Ayacucho- 2013* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Paucar, P (2015). *Estrategias de aprendizaje, motivación para el estudio y comprensión lectora en estudiantes de la facultad de educación de la UNMSM.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.
- Pintrich, L. (2002). *Motivos, actitudes y estrategias de aprendizaje.* Editorial Trillas. México.
- Pintrich, P. (2004). *A conceptual framework for assessing motivation and self-regulated learning in college students* .*Educational Psychology Review*, 16 (4), 385-407
- Quispe, M. y Aliaga, J. (2014). *Estrategias metacognitivas en estudiantes de la facultad de educación de la universidad nacional del centro del Perú.* (Tesis de Grado). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú.
- Ramírez, A., Ampa, I. y Ramírez K. (2007). *Tecnología de la investigación.* Primera edición. Editorial Moshera SRL.
- Rodríguez, P. (2003) *Enseñara aprender. Estrategias cognitivas.* Barcelona: Paidós.
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima.* (Tesis de magister). Pontificia Universidad Católica del Perú. San Miguel - Perú.
- Ruiz, J. (2004). *Dirección y gestión educativa.* Colección Medellín, Esúmer, primera edición.
- Salinas, P; Vallejo, P y Vásquez, M. (2014). *Estrategias docentes gestoras de un buen clima de aula; estudio descriptivo de casos en tres escuelas de la región metropolitana, nivel segundo básico de las comunas de la Florida, Colina y San Bernardo.* (Tesis de grado). Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago – Chile.

- Schunk, D. (2005). *Self-Regulated learning: The educational legacy of Paul R Pintrich*. Educational psychologist. 40 (2), 85-94.
- Subaldo, L. (2012) *Las Repercusiones del Desempeño Docente en la Satisfacción y el Desgaste del profesorado*. (Tesis doctorado). Valencia – España. Recuperado el 12 de marzo del 2014 <http://roderic.uv.es/bitstream/andel/10550/24703/Tesis%20Doct>
- Tapia, L. (2009). Desarrollo del pensamiento creativo. Londres, Inglaterra: Universidad de Londres.
- Tarrillo, J. (2018). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la universidad peruana unión filial Tarapoto, 2017*. (Tesis de Maestría) Universidad Peruana Unión. Lima - Perú.
- UNESCO (2011) Recuperado de <http://www.bvcooperaciónpe/biblioteca/bitstream/123456789/4667/1/BVCI0004049.pdf>
- Valdés H. (2000) *Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada al Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. México.
- Valle, I. (2016). *Incidencia del acompañamiento pedagógico para la mejora del desempeño docente de educación primaria en el instituto Loyola, ubicado en el departamento y municipio de Managua, distrito i, durante el periodo del año 2015*. (Tesis de Master). Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua. Managua - Nicaragua.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis. Cómo elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades*. Lima: Universidad San Martín de Porres.

- Velarde L. (2017) *Competencias pedagógicas y estrategias de aprendizaje en el rendimiento académico de la matemática en estudiantes universitarios* (tesis de doctorado) Lima-Perú.
- Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública "José Abelardo Quiñones Gonzales"*. Ayacucho, 2017. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. España: Narcea. 256Pp.
- Zilberstein J. (2006). *Los métodos, procedimientos de enseñanza-aprendizaje y las formas de organización. Su relación con los estilos y estrategias para aprender a aprender. En: Preparación pedagógica integral para profesores integrales*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Zimmerman, J. (2000). *Attaining Self-Regulation: A Social Cognitive Perspective*. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich y M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Self-Regulation* (pp. 13-39). San Diego: AcademicPress

IX. Anexos

Anexo A. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO/DISEÑO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	POBLACIÓN Y MUESTRA																												
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03- UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del director y las capacidades pedagógicas del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03- UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del director y la capacidad profesional del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03- UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del director y las capacidades pedagógicas del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del director y la capacidad profesional del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del director y las capacidades pedagógicas del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del director y la capacidad profesional del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del director y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p>	<p>MÉTODO</p> <p>Hipotético – deductivo Según lo mencionado por Carrasco (2009) el estudio que se desarrolla corresponde a una investigación de tipo básica, en la medida que busca ampliar conocimientos científicos existentes acerca de la realidad que se está estudiando, en este caso el comportamiento de las variables gestión educativa del director y desempeño laboral de los docentes en las instituciones públicas del nivel secundario de la red No 3 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>El diseño es no experimental pues no se manipulan variables, de nivel descriptivo - correlacional pues el estudio va a medir el grado de relación entre</p>	<p>TÉCNICA</p> <p>Se utilizó la técnica de la encuesta, lo cual permite manifestar que la muestra es censal.</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Se aplico dos instrumentos para medir las variables:</p> <p>a. Gestión educativa del director</p> <p>El Minedu (2010) en su investigación define a la gestión educativa como: “Proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones que ayudan a mantener la autonomía institucional en el marco de las políticas nacionales y que enriquecen los procesos pedagógicos con la finalidad de responder a las necesidades educativas locales o regionales” (p 35).</p> <p>b. Desempeño laboral de los docentes</p> <p>Sobre el desempeño de los docentes (Valdés, 2001), manifiesta que la evolución del desempeño docente es</p>	<p>En la presente investigación la investigación está conformada por los docentes de las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores de los cuales comprenden las siguientes instituciones educativas: 6041, 6089, 7059, 7060, 7074 y que ascienden a 110 profesores.</p> <p>POBLACIÓN de docentes de nivel secundaria de las 5 instituciones educativas de la Red No 03- UGEL 01- SJM</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>Institución educativa</th> <th>No de docentes</th> <th>Porcentajes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>6041</td> <td>25</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>6089</td> <td>23</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>7059</td> <td>30</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>7060</td> <td>24</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>7074</td> <td>16</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td colspan="2">TOTAL</td> <td>118</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>MUESTRA: La muestra estadística es una parte de la población, es decir un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. La muestra es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población.</p>	No	Institución educativa	No de docentes	Porcentajes	1	6041	25	21%	2	6089	23	20%	3	7059	30	25%	4	7060	24	20%	5	7074	16	14%	TOTAL		118	100%
No	Institución educativa	No de docentes	Porcentajes																														
1	6041	25	21%																														
2	6089	23	20%																														
3	7059	30	25%																														
4	7060	24	20%																														
5	7074	16	14%																														
TOTAL		118	100%																														

<p>distrito de San Juan de Miraflores?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del director y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03- UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del director y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03- UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del director y los resultados de la labor educativa del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03- UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores?</p>	<p>de San Juan de Miraflores.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del director y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del director y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del director y los resultados de la labor educativa del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.</p>	<p>laborales del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del director y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del director y los resultados de la labor educativa del docente en las instituciones públicas del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.</p>	<p>las variables en un contexto particular. Siendo el propósito fundamental el saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de las otras variables relacionadas (Hernández, Hernández & Baptista, 2010), este caso la variable Gestión educativa del director con la variable desempeño laboral de los docentes.</p>	<p>un proceso sistemático de obtención de datos válidos y viables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes como también el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres de familia, directivos, administrativos colegas, entre otros (p 13).</p> <p>Los instrumentos descritos presentan cinco niveles de respuesta: 1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre</p>	<p>Para obtener el tamaño de la muestra aplicaremos la fórmula , la cual se describe a continuación:</p> $n = \frac{Z^2 \cdot N (p \cdot q)}{E^2 (N-1) + Z^2 (p \cdot q)}$ <p>Dónde:</p> <p>n = Tamaño muestral Z² = Nivel de confianza elegido p y q = Probabilidad de éxito y fracaso (valor =50%) N = Población E² = Error seleccionado N = Tamaño de la población</p> <p>En este estudio, para el cálculo de la muestra de la muestra tenemos lo siguiente:</p> <p>Z² = 1,96 (95%) p y q = 0,5 (valor = 50%) N = 118 E² = 0,05 (5%)</p> <p>Por tanto:</p> $n = \frac{(1,96)^2 \cdot 118 (0,5 \cdot 0,5)}{(0,05)^2 (118-1) + (1,96)^2 (0,5 \cdot 0,5)}$ <p>n= 86.99904 n= 87 El tamaño de la muestra es de 87 docentes.</p>
---	---	--	---	---	--

Anexo B. Instrumento de Recolección de datos – Cuestionario 1

ESCALA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL DIRECTOR

Edad Sexo Colegio de procedencia: Estatal

En una escala del 1 al 5, marque con X, según su opinión sobre lo que conoce con relación a los diversos aspectos de la actividad laboral del director.

1=Nunca, 2= Casi nunca, 3= a veces, 4= Casi siempre, 5=Siempre

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando rápidamente a todas las respuestas.

N°	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL	MARCA CON UNA (X)				
		1	2	3	4	5
1	El equipo directivo realiza la planificación y organiza las actividades educativas.					
2	El equipo realiza reuniones de trabajo con el personal docente, estudiantes y padres de familia.					
3	En la I.E. se aplica el reglamento interno y se amonesta a los docentes y estudiantes por el incumplimiento de funciones y actos de indisciplina					
4	El equipo directivo y los docentes participan activamente en las diferentes actividades y eventos de la I.E.					
5	La gestión del equipo directivo es reconocida y respaldada por los docentes, estudiantes y padres de familia.					
6	La gestión del equipo directivo está orientada a mejorar la educación en la I.E.					
7	Está de acuerdo con el tipo de gestión que desarrolla el director y los subdirectores de la I.E.					
8	El equipo directivo propicia un ambiente de integración, confianza y solidaridad.					
9	Existe comunicación fluida entre el director, subdirector, docentes, estudiantes y padres de familia.					
10	El personal docente y administrativo se siente identificado plenamente con la I.E.					
11	En la I.E. se observa un buen clima de convivencia y relaciones interpersonales.					

12	La I.E. cuenta con un programa de estímulos para premiar logros destacados de docentes y estudiantes.	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA	1	2	3	4	5
13	El director y los subdirectores promueven la participación de los estudiantes en los diferentes eventos culturales, deportivos artísticos, a nivel local, regional y nacional.	1	2	3	4	5
14	El director y los subdirectores coordinan oportunamente la entrega de las boletas de notas a los estudiantes y brinda información adecuada a los padres.	1	2	3	4	5
15	El director y los subdirectores informan oportunamente las actividades a los docentes, estudiantes y padres de familia	1	2	3	4	5
16	El director revisa las sesiones de aprendizaje diariamente y monitorea permanentemente a los docentes.	1	2	3	4	5
17	Los directivos toman acuerdos de manera conjunta con los docentes, padres y estudiantes.	1	2	3	4	5
18	Los directivos tienen autoridad para aclarar controversias que se presentan en la I.E.	1	2	3	4	5

	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	5
19	Los directivos proporcionan en forma oportuna el mobiliario, materiales y equipos.	1	2	3	4	5
20	En la I.E. se observa una buena administración de los recursos económicos.	1	2	3	4	5
21	En la I.E. se evidencia un buen control de la asistencia y permanencia del personal docente y estudiantes	1	2	3	4	5
22	La infraestructura se encuentra en buenas condiciones y cuenta con las medidas de seguridad e higiene.	1	2	3	4	5
23	Existe un adecuado mantenimiento y conservación de la infraestructura, el mobiliario, los talleres, laboratorios y servicios educativos.	1	2	3	4	5
24	Los talleres, laboratorios, salas de cómputo, aula de innovación pedagógica cuenta con los equipos y materiales necesarios.	1	2	3	4	5
25	En la I.E. la entrega de documentos (libretas, certificados, traslados, matrícula y otros) se realiza en forma oportuna.	1	2	3	4	5
26	El director informa sobre el balance general anual a la comunidad educativa.	1	2	3	4	5

27	La gestión del director mantiene vínculos de cooperación de carácter académico, artístico, deportivo con la finalidad de promover una educación integral	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNITARIA	1	2	3	4	5
28	La dirección promueve la participación con la municipalidad, la policía, centros de salud y la iglesia para aportar con la educación de los estudiantes.	1	2	3	4	5
29	La participación de los padres de familia en la I.E. contribuye positivamente en la educación de sus hijos.	1	2	3	4	5
30	La I.E. incorpora en su programación anual las necesidades de la comunidad local y participa de los diferentes eventos culturales	1	2	3	4	5

Anexo C. Instrumento de Recolección de datos – Cuestionario 2

ESCALA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES NIVEL SECUNDARIA

Institución Educativa:.....
 Asignatura: Sexo: M..... F.....
 Formación pedagógica: Profesor: Licenciado:... Magíster: Doctor:.....
 Nivel: Condición: Nombrado: Contratado:

A continuación se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad laboral del docente. En una escala del 1 al 5, marque con X: 1=Nunca, 2= Casi nunca, 3=En duda, 4= Casi siempre, 5=Siempre

N°	DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES PEGAGÓGICAS	MARCA CON UNA (X)				
		1	2	3	4	5
1	Tiene dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de su especialidad.	1	2	3	4	5
2	Realiza su materia entretenida e interesante.	1	2	3	4	5
3	Comunica de manera clara en forma verbal y no verbal.	1	2	3	4	5
4	Planifica adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje.	1	2	3	4	5
5	Mantiene un adecuado clima de trabajo en el aula	1	2	3	4	5
6	Identifica y comprende las situaciones áulicas y ajusta su intervención pedagógica.	1	2	3	4	5
7	Utiliza una variedad de prácticas educativas.	1	2	3	4	5
8	Tiene conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los estudiantes.	1	2	3	4	5
9	Contribuye a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas.	1	2	3	4	5
10	Crea un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos.	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 2: CAPACIDAD PROFESIONAL	1	2	3	4	5
11	Posee vocación pedagógica del área en que se desempeña.	1	2	3	4	5
12	Controla sus emociones: ira, impulsos, arrebatos.	1	2	3	4	5
13	Resuelve problemas con equidad e imparcialidad.	1	2	3	4	5
14	Se siente satisfecha con la labor que realiza.	1	2	3	4	5

15	Reconoce la importancia de su rol como facilitador del aprendizaje	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES	1	2	3	4	5
16	Asiste puntualmente a la escuela y a sus clases.	1	2	3	4	5
17	Participa en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.	1	2	3	4	5
18	Cumple con el reglamento interno de la institución.	1	2	3	4	5
19	Participa en la toma de decisiones de la institución.	1	2	3	4	5
20	Entrega oportunamente sus sesiones de aprendizaje, programación anual, unidades y documentos de gestión a la dirección	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA	1	2	3	4	5
21	Se preocupa en comprender y solucionar los problemas de los estudiantes.	1	2	3	4	5
22	Tiene expectativas en el desarrollo integral de sus alumnos y los pone a práctica	1	2	3	4	5
23	Es flexible para aceptar la diversidad de opiniones, sentimientos de los estudiantes y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.	1	2	3	4	5
24	El docente es accesible y está dispuesto a atender consultas de los padres de familia	1	2	3	4	5
25	El docente muestra buena relación interpersonal con los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 5: RESULTADOS DE SU LABOR EDUCATIVA	1	2	3	4	5
26	Los estudiantes alcanzan, en su asignatura, el rendimiento académico esperado.	1	2	3	4	5
27	Los estudiantes poseen valores positivos y cualidades de la personalidad.	1	2	3	4	5
28	Los estudiantes poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.	1	2	3	4	5

Anexo D: Validación y Confiabilidad del Instrumento

Los instrumentos pasarán por dos procesos: el primero que tiene que ver con la validez de juicio de expertos (formato posgrado UNFV) y la confiabilidad por medio del coeficiente de fiabilidad de alfa de Cronbach.

Validez

Todo instrumento de recolección de datos debe presentar validez, esta se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

Tabla 6

Validez de los instrumentos a través del juicio de expertos.

Juez experto	Opinión de aplicabilidad	
	Gestión Educativa	Desempeño Docente
Mg. Julio Romaní Alanya	Aplicable	Aplicable
Dr. Raúl Ernesto Porrás Lavalle	Aplicable	Aplicable
Mg. Francisco Villanueva Tapia	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad

Para el proceso de confiabilidad de los instrumentos, en cuanto a Gestión educativa del director y el desempeño docente, se tomará como muestra piloto conformado por 30 participantes y se pondrá al proceso de confiabilidad del instrumento. Se procederá a efectuar con la técnica de Cronbach a partir de los datos obtenidos.

Tabla 7

Confiabilidad de los instrumentos Gestión educativa y desempeño docente

Gestión del director		Desempeño laboral del docente	
	N de elementos		N de elementos
Alfa de Cronbach		Alfa de Cronbach	
,839	30	,824	28

Anexo E. Ficha de Validación Informe de Opinión del Juicio de Experto

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Julio Romaní Alanya

1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de Pregrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

1.3. Nombre del instrumento: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.4. Título del proyecto: GESTIÓN DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO, RED N° 03- UGEL 01 DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

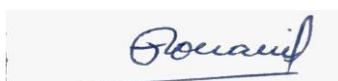
Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80	Muy buena 81-100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					89%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					89%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad					89%
4. Organización	Existe una organización lógica					89%
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					89%
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación					89%
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					89%
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores					89%
9. Metodología	La formulación responde a la investigación					89%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					89%

1.5. Promedio de Valoración:

1.6. Opinión de aplicabilidad:

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Apellidos y Nombres	Romaní Alanya, Julio	DNI N°	42800307
Título profesional	LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA		
Grado académico	Magister		



Mg. Romani Alanya Julio
DNI N°42800307

Anexo E. Ficha de Validación Informe de Opinión del Juicio de Experto

I.DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante: **Dr. Porras Lavallo Raúl Ernesto**

1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de Posgrado Universidad Nacional Federico Villarreal

1.3. Nombre del instrumento: **FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

1.4. Título del proyecto: **GESTIÓN DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO, RED N° 03- UGEL 01 DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES**

II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80	Muy buena 81-100
11. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90%
12. Objetividad	Está expresado en conductas observables					90%
13. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad					90%
14. Organización	Existe una organización lógica					90%
15. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
16. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación					90%
17. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					90%
18. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores					90%
19. Metodología	La formulación responde a la investigación					90%
20. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90%

1.5. Promedio de Valoración:

1.6. Opinión de aplicabilidad:

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Apellidos y Nombres	Porras Lavallo Raúl Ernesto	DNI N°	06265179
Título profesional	LICENCIADO SOCIÓLOGO		
Grado académico	Doctor		



Dr. Porras Lavallo Raúl Ernesto
DNI N° 06265179

Anexo E. Ficha de Validación Informe de Opinión del Juicio de Experto

I.DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: **Mg. Villanueva Tapia Francisco**
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de Posgrado Universidad Nacional Federico Villarreal
 1.3. Nombre del instrumento: **FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS**
 1.4. Título del proyecto: **GESTIÓN DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO, RED N° 03- UGEL 01 DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES**

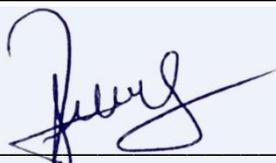
II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80	Muy buena 81-100
21. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					85%
22. Objetividad	Está expresado en conductas observables					85%
23. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad					85%
24. Organización	Existe una organización lógica					85%
25. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					85%
26. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación					85%
27. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					85%
28. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores					85%
29. Metodología	La formulación responde a la investigación					85%
30. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					85%

1.5. Promedio de Valoración:

1.6. Opinión de aplicabilidad:
 a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Apellidos y Nombres	Mg. Villanueva Tapia Francisco	DNI N°	07706418
Título profesional	PSICOLOGO		
Grado académico	Magister		



Mg. Villanueva Tapia Francisco
DNI N° 07706418